

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

*DIPARTIMENTO DI
FILOSOFIA, PEDAGOGIA E PSICOLOGIA*

*SCUOLA DI DOTTORATO DI
SCIENZE UMANE*

*DOTTORATO DI RICERCA IN
SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE CONTINUA*

CICLO XXVI

TITOLO DELLA TESI DI DOTTORATO
LA VALUTAZIONE DELLO STRESS NEL SETTORE AGRICOLO ITALIANO

S.S.D. SECS-P/10

Coordinatore: Prof. ALBERTO AGOSTI

Tutor: Prof. GIUSEPPE FAVRETTO

Dottorando: Dott. ANDREA DEBELLI

INDICE

Introduzione	3
Capitolo 1	
Inquadramento teorico del fenomeno stress	7
Capito 2	
Lo studio qualitativo	21
Premessa	21
Le interviste alle parti sociali	21
I Focus Group con gli operatori agricoli	25
La raccolta dei dati	28
Capitolo 3	
Lo studio quantitativo	42
Il dominio del costruito	42
Il test pilota	44
Il campionamento	46
Il metodo	48
La validità di costruito	72
Il modello definitivo	74
Capitolo 4	
Risultati	81
Conclusioni	91
Ringraziamenti	95
Riferimenti bibliografici	96
Allegato n.1	
Intervista ai testimoni privilegiati nell'ambito del progetto di ricerca	105
Allegato n.2	
Scheda socio-anagrafica dei partecipanti al Focus Group	107
Allegato n.3	
Interview Guide	108
Allegato n.4	
Griglia concettuale di lettura	110
Allegato n.5	
Classificazione per aree tematiche e temi ricorrenti	114
Allegato n.6	
Questionario pilota	124
Allegato n. 7	
ASQ draft	136

Introduzione.

Il presente studio vuole ottenere maggiori informazioni sulle condizioni dell'ambiente psicosociale di lavoro di coloro che operano nel settore agricolo e proporre uno strumento di misurazione costruito ad hoc per le imprese del nord-est italiano nella convinzione che i questionari impiegati ad oggi per valutare i rischi psicosociali siano insufficienti a rilevare i fattori di rischio nelle imprese agricole poichè sono fortemente intercorrelati con l'ambiente di riferimento sia esso economico, sociale o culturale. Esistono infatti interazioni quotidiane tra individuo e ambiente in grado di attivare risposte prepatologiche già con stimoli di media o bassa intensità precursori di patologie psicosomatiche (Favretto, 2005).

Le premesse teoriche prendono spunto dalla definizione che Cox e Griffiths (Cox et al., 2007) fanno dei rischi psicosociali, definizione poi ripresa nella relazione che l'Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro EU-OSHA ha presentato nel 2007 all'Unione Europea, evidenziando come i rischi siano quegli aspetti del job design, dell'organizzazione e della gestione del lavoro nonché i loro contesti sociali e ambientali, che detengono un potenziale sufficiente a causare danni fisici, psicologici, o sociali. Dopo aver svolto un confronto con la letteratura scientifica in questo specifico ambito in relazione al tema decisamente nuovo a livello organizzativo e giuridico in Italia, sono state proprio le premesse giuridiche a ipotizzare una ricerca applicata a favore di tale settore.

L'assenza di indicazioni specifiche per il settore agricolo in Italia, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Testo Unico sulla sicurezza (2008) e le recenti indicazioni integrative ad opera della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

del 2010, hanno lasciato aperto quel percorso di adeguamento della normativa italiana agli accordi europei del 2004 in termini di valutazione delle componenti di rischio presenti negli ambienti di lavoro. La valutazione del rischio psicosociale nell'ambiente di lavoro, così come espresso nell'accordo quadro europeo, prevede un approccio più aperto al fenomeno, non standardizzato a particolari forme organizzative o settori produttivi.

Per un verso i cambiamenti continui nell'organizzazione del lavoro, le strategie dei governi che influenzano la produttività agricola, i mercati finanziari a livello globale che decontestualizzano le politiche locali dei prezzi (Wallis e Dollard, 2008) evidenziano quanto i fattori stressogeni in quest'area produttiva possano essere mutevoli nella loro specificità e richiedano un approfondimento particolare proprio nello studio del contesto in cui si generano. L'agricoltura rappresenta da sempre un'area sottostudiata dal punto di vista della psicologia del lavoro che si è concentrata con maggior attenzione su contesti (Wallis e Dollard, 2008) appartenenti a settori quali l'industria ed il terziario. Inoltre non si deve dimenticare che le condizioni dei lavoratori e degli imprenditori agricoli sono cambiati molto rapidamente in questi ultimi anni anche a causa di una sempre più elevata burocrazia e di un'incertezza per il futuro crescente, che hanno ridotto quel sentimento di grande libertà individuale da sempre caratteristica degli operatori di questo settore (Thelin, 1998). L'impostazione metodologica della ricerca ha riproposto alcune similarità con il modello dei "management standards" presentati nel 2008 a seguito di una ricerca commissionata nel Regno Unito dall' Health and Safety Executive (HSE), agenzia governativa responsabile della tutela della salute nei luoghi di lavoro. Una di queste ricerche che aveva tra gli altri obiettivi anche quello di produrre uno strumento utile alla comparazione delle performance aziendali, ha aperto la strada ad un sistema di *benchmarking* di tipo preventivo in relazione al soddisfacimento degli obblighi relativi

alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro che è divenuto un obiettivo del presente studio oltre a quello di indagare nuove fonti di hyperstress dovute al particolare contesto/ambiente di riferimento ed agli specifici modelli organizzativi colà presenti, non rilevati dai normali strumenti standardizzati di valutazione che vengono impiegati in altri settori produttivi.

Le ipotesi di ricerca che si basano sull'importanza del contesto come generatore di senso per definire e valutare il fenomeno relazionale stress inteso come retroazione probabilistica dell'organismo a stimoli ambientali in cui opera, sono la conseguenza di una premessa teorica che vede il mondo agricolo diverso dagli altri, poco investigato e dotato di un codice linguistico proprio, un codice culturale che determina le caratteristiche degli individui che vi appartengono. Nella convinzione che separare quel mondo, isolarlo, significhi far emergere le diversità anche con l'uso di un nuovo linguaggio esperienziale (Cima, 2005, p.78),

Il particolare disegno della ricerca adottato, consente poi di impostare lo studio del fenomeno separatamente in due fasi con l'impiego di tecniche di rilevazione miste, qualitative nella prima fase con la co-costruzione di significati condivisi e quantitative nella seconda con la verifica della bontà del modello teorico attraverso l'impiego di un'analisi statistica multivariata e di modelli più evoluti di equazioni strutturali per confermare l'adeguatezza delle misure e delle relazioni causali.

Tale disegno intende seguire l'esempio del modello sperimentale usato nelle ricerche di psicologia sociale applicata, in cui vengono formulate delle ipotesi di ricerca che, attraverso un processo di operationalizzazione che si attua trasformando i concetti in variabili misurabili, vengono confrontate con i dati empirici per essere confutate o confermate come in questo caso con la costruzione di uno strumento di analisi *ad hoc*.

Con la scelta poi di un campione "adeguato" o rappresentativo di tipo probabilistico, l'interpretazione dei risultati può essere estesa ovvero generalizzata ad altri contesti oltre a quello preso a riferimento.

La strutturazione del disegno di una ricerca con l'impiego di dati qualitativi e quantitativi (tecnica mista) per esplorare la possibilità di sviluppo di nuovi modelli esplicativi anche attraverso una molteplicità di metodi e misurazioni provenienti da diverse discipline (Cox e Griffiths, 1996), è quanto riteniamo possa meglio adattarsi al fare ricerca nel contesto reale delle aziende e delle imprese agricole del territorio guardando all'innovazione della proposta scientifica anche in termini di interdisciplinarietà ed al processo di valutazione in termini di vantaggi competitivi che possono derivare ai propri stakeholders e non solamente in termini di adeguamento normativo.

Questo studio intende porsi come esempio a livello europeo di ricerca empirica in agricoltura per lo studio delle prevalenze delle devianze organizzative illustrando l'opportunità di un'educazione ad un'etica del lavoro in cui il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo siano garanzia di competitività aziendale. Quale *first mover* nel contesto agricolo comunitario si prefigge di definire le basi per la creazione di standard nazionali condivisi per la gestione dei rischi psicosociali tipici del settore che favorirebbero *ab origine* la creazione di quel valore aggiunto e vantaggio competitivo ricercato in un ambito più ampio di responsabilità sociale d'impresa che considera il business inscindibile dalla sua natura umana ed imprescindibile dal rispetto ed ascolto dei propri stakeholders già nella costruzione di un percorso di sviluppo di una cultura agricola sostenibile.

Capitolo primo

Inquadramento teorico del fenomeno stress.

Quando nel 2011 è iniziato, in sintonia con la strategia europea nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, questo lavoro di ricerca si proponeva come obiettivo una migliore definizione e valutazione dei nuovi potenziali rischi emergenti ed un'integrazione degli stessi con nuove aree di ricerca al fine di creare sinergie operative anche rafforzando le pratiche con l'uso di nuovi strumenti d'analisi (European Commission, 2007). Il fatto che, ad ultimazione dei lavori nel 2014, lo studio abbia confermato la sua attualità anche dopo la pubblicazione del nuovo report sui rischi psicosociali in Europa pubblicato dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro insieme all'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eurofound, 2012), ha rimarcato quanto il contesto agricolo sia un contesto tipico. Nel rapporto Eurofound si conferma l'importanza di indagare i rischi di lavoro in termini sia teorici che pratici, prestando particolare attenzione sia a quelli ai quali i lavoratori sono maggiormente esposti sia a quelli che hanno un impatto sulla sostenibilità aziendale riferendosi in generale allo stress e alle devianze organizzative con riferimento al tema delle molestie nei luoghi di lavoro.

E' opportuno precisare che alcuni principi come la responsabilità dei datori di lavoro in tema di salute negli ambienti organizzati si sono diffusi in Italia solo in un recente passato e solo a seguito di direttive emanate dall'Unione Europea (CD 89/391/EEC del 12 giugno 1989) che sono state recepite inizialmente ad un livello prettamente contrattuale. I temi della formazione, dell'informazione e della consultazione dei

lavoratori attraverso organismi paritari di partecipazione a tutela di una gestione condivisa degli ambienti di lavoro sono rimasti ad un livello negoziale con lo scopo di far acquisire a tutti gli attori economici la consapevolezza di una dimensione soggettiva altra rispetto alla dimensione oggettiva dell'organizzazione che la giustificasse nel suo contributo alla crescita della qualità della vita, ma nulla di più.

Con il recepimento di specifiche direttive comunitarie (CD 89/391/EEC del 12 giugno 1989, CD 90/270/EEC, CD 93/104/EC), si introducono appena nel 1994 nella legislazione italiana con il D.Lgs. 626/94 e con le sue successive modifiche ed integrazioni, importanti concetti di responsabilità dei datori di lavoro pubblici e privati in ordine all'obbligo di rilevare qualunque rischio presente nel posto di lavoro che potesse minacciare la salute e la sicurezza del lavoratore. Anche la L. 39/2002 riprenderà poi questo concetto rifacendosi agli obblighi di effettuare negli ambienti di lavoro valutazioni di “tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori...”, ivi compreso quello stress lavoro-correlato ancora poco esplicito nella normativa di settore di quegli anni.

E' necessario attendere appena il 2004 per poter parlare di un accordo quadro europeo che coinvolgesse anche le rappresentanze dei lavoratori nella definizione e nella proposizione di un documento poi sottoscritto dalle parti sociali in Italia e considerato ancor oggi il documento di riferimento ufficiale per tutti i paesi membri dell'UE in relazione al fenomeno dello stress correlato al lavoro: il "*Framework Agreement on work-related stress*" (ETUCE, 2004).

A differenza di alcune realtà nord-europee come la Finlandia, i Paesi Bassi, la Svezia ed il Regno Unito in cui v'è un elevato grado di consapevolezza del fenomeno stress da lavoro-correlato (Leka S. et alii, 2010, p.303), l'Italia è un paese fino a questo momento privo di strategie nazionali di prevenzione del fenomeno.

Il tema della valutazione dello stress è infatti nel 2004 ancora in attesa di una normativa che tarda ad arrivare, e viene affrontato solo in chiave giurisprudenziale secondo un orientamento che predilige un intervento di tutela risarcitoria anziché preventiva favorendo approcci di tipo clinico-medico anziché interdisciplinare come richiederebbe la trattazione di un fenomeno ad eziologia multifattoriale come lo stress (Favretto, 1994).

Siamo in presenza di temi per i quali l'approccio esclusivamente medico è riduttivo rispetto alle tematiche relazionali e lo stesso network nazionale lo evidenzierà in seguito in un proprio documento per la valutazione dello stress nei luoghi di lavoro (ISPESL, 2010, p.7).

A questo proposito, senza dimenticare che lo stress psicologico ed i suoi effetti dannosi sono sostanzialmente una questione individuale, Nielsen (2010) ci ricorda che un intervento a livello organizzativo sulla salute dei lavoratori può essere considerato un mezzo valido per rimuovere o modificare le cause dello stress lavorativo (stressors) attraverso azioni, comportamenti e programmi finalizzati a migliorare la salute ed il benessere dei partecipanti.

Se è vero che già a partire dagli anni '90, nascono in Italia strutture autoreferenziali all'interno del Servizio Sanitario Nazionale come le Cliniche Universitarie e i Dipartimenti di Prevenzione che affrontano questi temi con un approccio clinico che mal si concilia con la natura multifattoriale di situazioni stressogene nei luoghi di lavoro, queste esperienze producono modelli di valutazione diversi tra loro da cui scaturisce una lettura eterogenea delle fenomenologie cliniche anche in situazioni lavorative analoghe di fatto (ISPESL, 2010, p.5); inoltre, le persone che si rivolgono a questi Centri non rappresentano affatto un campione della popolazione in quanto le stesse risultano già

affette da qualche patologia fisica o psicologica; ciò equivale a dire che qualunque studio sulla prevalenza del fenomeno non è validamente generalizzabile alla popolazione italiana in quanto il campione non è rappresentativo.

Il tipo di approccio di natura normativa-curativa impiegato per la valutazione delle patologie psico-sociali nel nostro paese, ha avuto conseguenze pratiche anche sulle azioni programmatiche di prevenzione del fenomeno: non è stato infatti necessario promuovere o attuare alcun intervento o programma di tipo preventivo sia pubblico che privato, fino a quando non è cambiata la normativa di riferimento.

Mentre nel 2007 l'ISPESL costituisce il Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro con la finalità di promuovere un dialogo fra esperti, condividere le esperienze acquisite ed elaborare modelli di intervento omogenei, la legislazione italiana nel 2008 si adegua agli indirizzi europei in termini di rischi psicosociali con il nuovo Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e succ. modif. con il D.Lgs. 106/2009). Nell'articolato si evidenzia l'importanza di una valutazione dello stress lavoro-correlato negli ambienti di lavoro, rendendola obbligatoria per tutti i datori di lavoro. Per trasporre dalla norma alla pratica quotidiana questi obblighi organizzativi è stato necessario attendere però fino a quando la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il 18 novembre 2010 in attuazione alle disposizioni del Testo Unico, non avesse approvato precise indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato che a tutt'oggi rappresentano un percorso metodologico finalizzato ad indicare un livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione, valido per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

Come si può notare in questo breve *excursus* il tema oggetto del presente studio è relativamente recente nella pratica organizzativa italiana anche nella sua costruzione

condivisa di ciò che lo stress rappresenta in termini di significato. Passando in rassegna la letteratura scientifica internazionale ci accorgiamo che questa definizione si è ampliata nel corso degli anni da quando nel 1975 su richiesta dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, Hans Selye definì la sindrome generale di adattamento come "*...una risposta aspecifica a qualsiasi richiesta proveniente dall'ambiente...*" (Favretto, 2005, p.5). Lazarus (1991) enunciando i tre concetti chiave nella conoscenza del fenomeno ovvero la transazione, il processo ed il significato, sostiene che risulta fin troppo semplicistico guardare allo stress come fa la medicina o come fa la psicologia clinica enfatizzando il rischio psico-sociale come una psicopatologia o una disfunzione dell'individuo inteso come un insieme di tratti di personalità che talvolta funzionerebbero bene e talvolta male agli stimoli dell'ambiente. Le facili conclusioni a cui si potrebbe giungere, suonerebbero nella maggior parte dei casi come "*...i lavoratori non solo provano stress sul luogo di lavoro ma potrebbero talvolta solo reagire male ad incontri stressanti...*" (Lazarus, 1991, p.2). Infatti talvolta anche quando l'adattamento con il contesto è buono, si può generare stress in particolari situazioni (*encounters*) mentre, per contro, lavoratori alienati talvolta potrebbero risultare produttivi.

Se nella ricerca classica sullo stress da lavoro correlato, le variabili antecedenti ad una reazione di stress, sia personali che di contesto, sono state da taluni autori considerate quali cause statiche e separate di altrettanti stati clinici e comportamentali, come malessere, distress, burnout, insoddisfazione sul lavoro, assenteismo ed altro (Cooper e Payne, 1980), la visione europea odierna sembra più aperta al riconoscimento di una natura dinamica, di adattamento della persona con l'ambiente che combina separate variabili causali dell'ambiente e della persona in un flusso o processo appunto nel quale lo stress cambia continuamente nel tempo ed in relazione allo specifico contesto

(Lazarus, 1991, p.3). Lo stress non è una particolarità né delle persone né dell'ambiente ma sorge in risposta ad un particolare adattamento di questi.

Nell'accordo quadro europeo sullo stress del 2004 è previsto come livello minimo per un approccio al tema della valutazione, la conoscenza di quattro fattori relativi ad altrettante sfere disciplinari ed aree di ricerca diverse:

- a. l'organizzazione del lavoro e dei processi lavorativi
- b. le condizioni di lavoro ed ambientali
- c. la comunicazione
- d. i fattori soggettivi attinenti alle percezioni del lavoratore.

Nel suo modello di studio dello stress Cooper (1978) aveva già individuato questi fattori come rilevanti nella conoscenza del fenomeno e, come risulta in un recente lavoro dell'ISPESL (Deitingner, 2009), ancora oggi il suo è l'unico modello che tiene conto di un'interfaccia famiglia/lavoro tema caro alle strategie ed agli obiettivi di crescita e di sviluppo europei (European Commission, 2007): la *work-life balance* è considerato infatti un parametro molto importante nello studio delle politiche di sostegno allo sviluppo del mercato del lavoro e delle pari opportunità a livello nazionale.

Quando poi il modello europeo viene recepito dalla normativa nazionale in pratiche di valutazione del contesto italiano, se ne rilevano però alcuni punti critici: uno di questi è la carenza di dialogo fra le parti sociali e di partecipazione attiva dei lavoratori, che a livello europeo sono riconosciuti come passaggi necessari a gestire un tipo di rischi che non si esauriscono in una lettura dicotomica e contrapposta dei bisogni dell'organizzazione e dell'individuo. Già le ricerche classiche sulla psicopatologia del lavoro (Kornhauser, 1965; Walker e Guest, 1952) avevano messo in crisi i presupposti di un modello dicotomico di alternanza fra soggettivo ed oggettivo nello studio dello stress:

vita lavorativa e vita extra-lavorativa non sono questioni né separate né separabili e non ha molto senso parlare di qualità della vita se non si parla di qualità del lavoro. E questo è il modello dello stress lavorativo illustrato nel lavoro di Karasek e Theorell, *Healthy Work*, in cui "...l'uomo viene letto ed interpretato attraverso una chiave integrale, che comprende fenomeni psichici e somatici ad un tempo: l'individuo collocato in un contesto organizzativo attiva risposte di adattamento lavorativo e fisiologico agli input ambientali." (Favretto, 1994, p.62).

Il coinvolgimento dei lavoratori attivi del comparto, ovvero nel nostro caso degli operatori agricoli nell'ambiente in cui operano, è un concetto cardine di questa ricerca che prevede un'analisi interdisciplinare su più livelli di coinvolgimento, individuale, aziendale e sociale, facendo propria un'idea già riconosciuta dagli attori istituzionali come un importante asse di sviluppo e di miglioramento di tutto il settore agricolo. Infatti le linee strategiche per la elaborazione dei piani delle Regioni e delle Province Autonome stabilisce di identificare alleati e interlocutori (stakeholders) coinvolgendoli in piani mirati di prevenzione degli infortuni (Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, 2010).

Questo spiega la costruzione di un innovativo percorso di indagine *bottom-up* che ha impegnato a tutto campo non solo gli attori e le istituzioni sociali di categoria ma ha attivato gli stessi operatori agricoli sul terreno della sicurezza propria ed altrui, in linea con quanto stabilito dall'ILO con la definizione di *decent work* che prevede fra i suoi obiettivi il dialogo sociale e "... evidenzia l'importanza delle rappresentanze dei lavoratori ed il dialogo degli stakeholder per la qualità del lavoro." (WHO, 2008, p.20).

Garantire il benessere di chi lavora, con particolare riguardo ai propri collaboratori interni, significa per l'organizzazione elaborare un'efficace azione finalizzata a ridurre le

distorsioni produttive che inevitabilmente si generano in ogni contesto di lavoro e sono un'ineludibile variabile da tenere presente nell'ideazione di qualsiasi modello di prevenzione dei disagi lavorativi.

E questa è la seconda novità del presente studio in quanto si assume la consapevolezza dell'economicità di alcuni fenomeni produttivi rispetto ad altri, spostando così definitivamente l'attenzione da un approccio di natura medico-clinico ad uno interdisciplinare, ritenendolo più adatto alla trattazione di un fenomeno organizzativo e relazionale.

Per sua natura lo stress è un fenomeno che viola il principio deterministico della causa-effetto non garantendo ad uno stimolo una risposta sempre uguale; esso lascia spazio a più ampi scenari probabilistici in cui l'individuo comunica ed interagisce con l'ambiente circostante alla continua ricerca di un equilibrio omeostatico. Il continuo adattamento all'ambiente da parte di chi in esso opera, ci ha suggerito di affrontare la ricerca costruendo un significato condiviso di stress che presupponesse una relazione tra gli attori economici e l'ambiente agricolo di riferimento, non senza l'aiuto però di alcuni modelli teorici di riferimento.

Infatti, durante tutto il percorso di verifica dell'impianto teorico sosteniamo "l'ipotesi della tensione" supportata da entrambi i modelli classici della domanda/controllo (Karasek, 1979) e dello sforzo/ricompensa (Siegrist, 1996). Nel primo lo stress è rappresentato dallo sbilanciamento tra domande poste al lavoratore e le risorse che lo stesso ha a disposizione per farvi fronte; nel secondo si assume che lo stress sia rappresentato dallo sbilanciamento tra domande e motivazioni da un lato e ricompense dall'altro.

Nello sforzo di integrare ed ampliare i modelli precedenti in un contesto così

particolare come quello agricolo, l'ipotesi del "tamponamento dello stress" (DeJonge e Kompier, 1997) ci guida nell'idea che alcuni fattori possano solamente ridurre gli effetti negativi che le pesanti richieste di lavoro causano sul benessere. Questa ipotesi è stata supportata dal modello delle domande/risorse (Demerouti et al., 2001) che stabilisce pari rilevanza ad entrambi i fattori generando un processo psicologico duale che porta da un lato alla tensione lavorativa e dall'altro alla crescita motivazionale.

Inoltre, le premesse generali sulle quali sono poi costruite le ipotesi di ricerca prevedono che il fattore ambiente/contesto possa influenzare in qualche modo i giudizi relativi ad un modello generale di valutazione dello stress. L'appartenenza ad un ambiente fa emergere le caratteristiche e la cultura delle persone in esso operanti ed è fuor di dubbio che *"...l'appartenenza ... ad una provenienza (ambiente) orienta il nostro vedere le cose intorno a noi."* (Cima, 2005, p.85). E' proprio questo il motivo del perchè le ricerche sui disagi lavorativi sono influenzate dai bagagli culturali dei singoli paesi (Cowan, Salin e Fox, 2014) che delineano contorni sempre nuovi, classificando tipologie di fenomeni sempre diversi.

Si giunge così al campo de "l'ipotesi dell'ambiente di lavoro" (Einarsen, Raknes e Matthiesen, 1994) che sostiene che un ambiente stressante ovvero un ambiente scarsamente organizzato e con stili di leadership inadeguati possa essere la causa di condizioni di lavoro distressanti e moleste.

La presenza di stressors tipici, e un ambiente scarsamente organizzato, possono allora divenire motivo di *hyperstress* diversamente non rilevato con i normali strumenti di misurazione standard (Favretto, 1994). All'interno di questa cornice teorica nasce la 1ª ipotesi di ricerca:

in agricoltura sono presenti una serie di fattori tipici di hyperstress non rilevati in

altri settori che possono modificare la valutazione del rischio psicosociale.

Osservando poi criticamente il comparto agroalimentare nel nostro Paese, ci si accorge che esso è in credito con il mondo della ricerca universitaria. Con una produzione economica rilevata dall'ISTAT nel 2008 superiore ai 40 miliardi di euro (ISTAT, 2008) ed un valore aggiunto non stimabile ma garantito dal “made in Italy” che le consente di rivestire un ruolo strategico per l’economia e l’export italiani, è un settore questo che, per caratteristiche organizzative e gestionali, non può essere paragonato ad altri settori produttivi nella valutazione delle dinamiche gestionali e relazionali.

Non serve ribadire il fatto che il settore agricolo in Italia come nel mondo, si caratterizza per una cultura, una storia, una tradizione e per vincoli temporali assolutamente diversi da quelli degli altri comparti produttivi.

Quello dell’agricoltura infatti è un settore in cui difficilmente si percepiscono flessioni nel numero di addetti o crisi repentine con perdite di posti di lavoro che, qualora vengano registrate, più facilmente dipendono da una diminuzione di ore lavorate a parità di addetti interpretabili come la ricerca di forme alternative di gestione del personale, ovvero con il ricorso a strategie di lavoro in nero, fattore riconosciuto dalle Istituzioni quale antecedente negli infortuni e nelle malattie sul lavoro (Senato della Repubblica Italiana, 2013).

La comprensione di questa come di altre sfaccettature della specificità del comparto diventa indispensabile per cogliere fino in fondo i caratteri distintivi di cui il fenomeno si riveste nella relazione con il particolare ambiente e spiegare l'importanza di disegnare percorsi di tipo bottom-up per la costruzione e validazione di strumenti ad esso dedicati.

Nel documento presentato nel 2011 dalla Commissione Lavoro alla Commissione Europea (European Commission, 2011) in cui si fa il punto sullo sviluppo dei piani di

prevenzione ed intervento sui rischi psico-sociali nei Paesi membri dell'Unione, lo stress lavoro-correlato, sebbene influenzi in modo diverso gli individui, è considerato ancora una volta un problema strutturale legato all'organizzazione del lavoro.

In questo senso la maggior parte delle aziende agricole italiane è composta da piccole realtà a conduzione familiare che rappresentano circa i tre quarti del totale occupando circa il 35 % degli addetti e solo l'11% dei dipendenti. Il rimanente quarto è rappresentato da aziende di medie dimensioni che occupano il 60 % degli addetti in totale e il 60 % dei dipendenti. Le grandi aziende costituiscono solamente lo 0,2% del totale pur occupando circa il 5 % degli addetti e quasi il 30 % dei dipendenti. (Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome, 2010).

Sulla base di queste ulteriori considerazioni ed a sostegno dell'importanza della componente oggettiva nella manifestazione del rischio rilevabile con un'analisi esplorativa del contesto economico e produttivo, è stata formulata una 2^a ipotesi di ricerca:

a parità di fattori di rischio stress presenti in un'organizzazione la particolare forma organizzativa così come la particolare tipologia produttiva intervengono, modificandoli, sui livelli di stress percepiti dagli operatori del settore.

Anche a causa della scarsità di studi di settore e di riferimenti in letteratura che ne definiscano con chiarezza le problematiche generali, è da rilevare inoltre che più di tre quarti dell'attività lavorativa agricola viene resa dal conduttore dell'azienda stessa e dal coniuge con i suoi familiari definendo con ciò un modello di gestione in cui il più delle volte il tempo di vita ed il tempo di lavoro si sovrappongono fra i coniugi senza soluzione di continuità anzi, ad essi si somma il tempo della natura e dei cicli di vita delle produzioni.

Siamo nel filone di ricerca della *crossover process of emotion* che dimostra come nel caso di una valutazione dello stress in un contesto in cui vi sia una relazione fra coniugi entrambi lavoratori, per ottenere un'affidabile misurazione del rischio stress sia necessario indagare oltre che il soggetto anche la situazione del proprio partner e ad esso estendere l'analisi organizzativa e del contesto (Ten Brummelhuis et alii, 2010). Tali aspetti relativi all'importanza della sfera di relazione tra vita familiare e vita lavorativa che ad oggi sono stati evidenziati dal modello OSI *Occupational Stress Indicator* di Cooper (1988), ci suggeriscono ancora una volta di dare importanza al ruolo degli antecedenti e delle conseguenze dei conflitti basati sulla gestione del tempo e degli sforzi che sono già stati studiati dalla letteratura scientifica in sintonia con la *resources theory*, presa a riferimento dal presente studio, che mette in relazione lineare di causa-effetto le combinazioni di lavoro e il ruolo familiare nella genesi e nello sviluppo di distress e burnout (Demerouti et alii, 2001; Hobfoll, 2002).

All'interno di questa cornice teorica, pensare di poter utilizzare un unico strumento per la valutazione del rischio psicosociale nelle imprese di ogni grandezza e settore siano esse pubbliche o private, può far sorgere un ragionevole dubbio che tale strumento possa manifestare all'utilizzatore qualche problema di attendibilità e di validità statistica, quantomeno da un punto di vista dello strumento utilizzato.

Inoltre, data la prevalenza storica delle indagini in merito provenienti dai comparti produttivi industriali e dei servizi pubblici (Frankenhaeuser e Gardell, 1976; Cooper e Marshall, 1978), la modellistica ed i dispositivi di valutazione risentono nel bene e nel male di questa provenienza. Di recente è emerso con sempre maggior chiarezza come questo elemento di generalizzabilità di uno strumento di misurazione che inizialmente sembrava essere un attributo virtuoso sia divenuto in seguito un vizio, in quanto altri

comparti importanti dell'attività economica italiana, europea e mondiale, mal si adattano ad essere monitorati attraverso tali modelli generali, cosiddetti *standardized questionnaires* (Nielsen et al., 2010, p.251).

Nonostante i numerosi vantaggi dei questionari standard non bisogna dimenticarne gli svantaggi. E proprio per ragioni di tipo pratico ed etico, se ne dovrebbero sviluppare altri al fine di generare nuovi ed importanti elementi di tipo metodologico e processuale.

Per ciò è stato impossibile prevedere di verificare le ipotesi senza, da ben principio, definire e testare scientificamente uno strumento *ad hoc* per rilevare i disagi nel settore specifico e quindi proporre un modello che seguisse le linee guida nazionali di valutazione ad uso pratico delle aziende agricole.

Al fine di definire e illustrare con chiarezza il processo di valutazione dei rischi lavorativi secondo il modello del ciclo di controllo che prende in considerazione lo stress nel più ampio gruppo dei disagi organizzativi, sia di tipo relazionale che comunicativo, l'intero impianto della ricerca è stato rappresentato in due fasi successive e consequenziali.

La prima fase definita qualitativa, che ha riguardato l'attività d'indagine sul campo per rilevare i rischi tipici di settore tenendo conto delle strutture produttive (organizzazione-produzione) e delle relazioni interpersonali (comportamenti organizzativi).

La seconda fase definita quantitativa ha voluto spiegare e commentare la costruzione e la messa a punto, attraverso un processo di validazione scientifica, di uno strumento di misurazione dei rischi correlati al lavoro denominato *ASQ agricultural stress questionnaire*, che fosse in grado di produrre uno standard di riferimento del settore in Italia, proponendo un metodo di autovalutazione tarato sulle necessità della singola azienda agricola con un sistema di indicatori di performance, innovando in tal modo il

focus dal concetto di prevenzione del malessere nei luoghi di lavoro a quello più ampio di promozione del benessere anche in termini di efficacia organizzativa e quindi di competitività.

Saranno illustrate le scelte procedurali e di metodo che sono state compiute per indagare il settore, per misurare le percezioni degli operatori e per costruire un modello teorico che si avvicinasse quanto più possibile alla realtà osservata consentendo di verificare le ipotesi di ricerca.

Saranno poi chiariti i motivi che hanno influito sulle decisioni di proseguire e talvolta di rinunciare ad alcuni obiettivi prefissati nella forma di uno sguardo partecipato su ciò che il ricercatore ha vissuto sul lavoro, nella speranza che la scrittura potesse diventare uno strumento per mantenere una coerenza con il sé (Cima, 2005) e tenere insieme i percorsi di studio. Un modo forse come un altro per descrivere ciò che accade anche nell'ambito di un percorso di ricerca scientifico ed oggettivo, per lasciare traccia di un'esperienza di lavoro che si delinea quando la pratica e la teoria coincidono in un modello nuovo che intende tracciare i contorni di una realtà poco o per nulla indagata in letteratura: l'agricoltura.

Capitolo secondo

Lo studio qualitativo.

2.1.Premessa.

In questa prima fase della ricerca, per sviluppare un processo che valorizzasse il coinvolgimento degli attori sociali come richiesto anche dall'Unione Europea per lo sviluppo di nuovi modelli di valutazione dello stress, si è ritenuto di adottare una metodologia bottom-up che, nel particolare settore della produzione primaria, quella del settore agricolo del nord-est italiano, coinvolgesse le aziende stesse nell'individuazione degli indicatori tipici.

Le tecniche impiegate per la raccolta dei dati hanno implicato la sistematizzazione manuale del materiale raccolto sulla base della rilevanza concettuale e della presenza/assenza degli stessi in analoghi modelli teorici di riferimento, senza l'impiego di alcun software, applicando puramente criteri di precostruzione concettuale in termine di ragionamento ipotetico deduttivo sulla base di alcuni *sensitizing concept* secondo il modello della *grounded theory* che sono stati poi saturati con il materiale raccolto di volta in volta.

2.2.Le interviste alle parti sociali.

Le ipotesi di ricerca preformulate sono state condivise anteriormente al processo di raccolta dei dati qualitativi con alcuni operatori del settore, attraverso la somministrazione di un questionario semi-standardizzato con lo scopo di confermare l'attualità dell'argomento ed il grado di effettivo interesse sul tema oggetto della ricerca

proprio di quei soggetti che sarebbero in seguito divenuti il tramite per la selezione del campione di riferimento e operatori esperti per la successiva analisi di *content validity* come prevista nella seconda fase di analisi dei dati quantitativi (Churchill, 1979).

Sono state predisposte all'uopo 7 interviste semi-strutturate (Allegato n.1) con l'intento di realizzare un'indagine libera sfruttando al massimo le proprietà di flessibilità dell'intervista e nel contempo di standardizzazione dello strumento-questionario con domande sulle aree di interesse. L'intento iniziale era anche quello di realizzare con i testimonial individuati, ovvero i rappresentanti delle parti sociali di categoria, un confronto utile al successivo contatto con i destinatari dei questionari, gli agricoltori e gli imprenditori agricoli loro associati, anche per una più puntuale definizione delle fasi seguenti alla raccolta ed all'analisi dei dati qualitativi.

L'intervista è stata somministrata ai rappresentanti regionali di quelle medesime organizzazioni di categoria che rappresentano l'intero settore agricolo sindacalizzato nella Regione Friuli Venezia Giulia, e sono sottoscrittrici degli accordi interconfederali che recepiscono l'accordo quadro europeo del 2004, in particolare:

CONFAGRICOLTURA	sede regionale FVG sede di Udine – via Moro, 18;
CONFCOOPERATIVE	sede regionale FVG sede di Udine – Terminal Nord;
COLDIRETTI	sede regionale FVG sede di Udine – via Morpurgo, 34;
CIA	sede regionale FVG sede di Udine – via Pradamano, 4;
FLAI-CGIL	sede regionale FVG sede di Udine – via Bassi, 36;
FAI-CISL	sede regionale FVG sede di Udine – via Ciconi, 16;
UILA-UIL	sede regionale FVG sede di Udine – via Chinotto, 3.

Per meglio comprendere il grado di coinvolgimento delle parti sociali nella ricerca, è opportuno evidenziare che il settore agricolo italiano è rappresentato a livello europeo da

due gruppi di associazioni come ben illustrato dall'EIRO l'european industrial relations observatory: uno che include, in rappresentanza dei lavoratori agricoli, la CGIL FLAI Federazione Lavoratori dell'Agroindustria, la CISL FAI Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale e la UIL UILA Unione Italiana Lavoratori Agroalimentare, tutte a loro volta affiliate all'EFFAT-UITA Federazione Europea dei Sindacati del settore alimentare, agricolo, turistico ed affini; l'altro gruppo è in rappresentanza dei datori di lavoro ed include la CONFAGRICOLTURA Confederazione Generale dell'Agricoltura, la COLDIRETTI Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti e la CIA Confederazione Italiana Agricoltori a loro volta tutte affiliate al gruppo GEOPA COPA dei datori di lavoro delle organizzazioni professionali agricole dell'Unione Europea. Pertanto le associazioni sopra citate, aderenti al progetto rappresentano la totalità della popolazione sindacalizzata delle aziende presenti sul territorio preso a riferimento. Inoltre per comprendere tutte le categorie produttive così come rappresentate dall'ISTAT nel 10° censimento generale dell'agricoltura del 2010, è stato necessario prevedere la partecipazione dell'Associazione Confcooperative che rappresenta quelle aziende con una particolare forma giuridica in cui i soci sono anche clienti della propria azienda.

Le 7 interviste semi-strutturate condotte tra il 2011 e il 2012, sono state svolte dal ricercatore in modalità faccia a faccia con i referenti responsabili di ogni singola struttura associativa presso le sedi regionali o provinciali delle stesse previo appuntamento telefonico in cui venivano spiegati lo scopo dello studio, le modalità di svolgimento dell'intervista e la sua durata. Sono state formulate in totale 18 domande suddivise in 4 sezioni:

1. conoscenza della normativa in tema di sicurezza e salute;
2. giudizi generali sulla sicurezza nel settore;

3. valutazione del progetto di ricerca;
4. giudizio di interesse.

Le sezioni relative alla valutazione del progetto di ricerca ed al giudizio di interesse, prevedevano delle risposte chiuse per misurare il grado di condivisione. Le risposte sono state scritte in corso di intervista e tutti gli intervistati hanno risposto a tutte le domande.

Le interviste, che sono senz'altro servite per illustrare in modo completo l'idea e l'articolato progettuale, hanno portato ad un coinvolgimento degli attori sociali molto elevato e la convergenza su alcune visioni d'insieme. Ad esempio l'item n.7 (vedi allegato 1) che verifica la condivisione delle premesse progettuali, ha ottenuto 5 risposte affermative su 7; l'item n.8 che verifica la condivisione delle premesse metodologiche ha ottenuto 7 risposte positive su 7, così come l'item n.12 sul sostegno dell'iniziativa e la disponibilità di fornire risorse simboliche a favore del progetto come l'attività che ne sarebbe seguita di contatto con i propri associati e di diffusione successiva dello strumento di valutazione. Sono tutte affermative le risposte anche per gli item n.13 di ricognizione dei soggetti interessati a svolgere azioni formative e l'item n.15 per misurare l'interesse alla produzione di uno strumento di valutazione.

Anche quando la domanda è stata molto tecnica esprimendo un giudizio sulla distinzione operata dal ricercatore tra stress derivato dal tempo cronologico e dal tempo atmosferico, le risposte che ne sono seguite sono state 4 a favore di una condivisione dell'ipotesi d'indagine, 2 risposte contrarie ed una dubbia. Grazie allo strumento dell'intervista si è potuto inoltre evidenziare lo stato di diffusa incertezza operativa sul fenomeno della valutazione del rischio stress o comunque relativo ai rischi psicosociali. Fra le figure professionali chiamate in causa ad oggi per monitorare questi fenomeni, gli intervistati hanno indicato in taluni casi il medico del lavoro competente, in altri

l'intervento di consulenti esterni o le indicazioni dell'INAIL. In due casi sarebbe risultato sufficiente impiegare il know-how aziendale o il buon senso comune per monitorare i livelli di rischio psicosociale.

2.3. I Focus Group con gli operatori agricoli.

Poichè numerosi sono i dubbi sollevati dalla comunità scientifica circa l'adeguatezza dell'applicazione del paradigma scientifico alla valutazione dell'efficacia di interventi valutativi nelle aziende (Cox et al., 2007), in particolar modo quando si interviene con valutazioni all'interno di un sistema produttivo, quello agricolo, più simile ad un ambiente naturale complesso in continuo adattamento agli stimoli ambientali ed in precario equilibrio dinamico, si è ritenuto di impiegare quale metodo più corretto per studiare il fenomeno della valutazione dei rischi psicosociali un metodo misto, che da un lato indagasse gli antecedenti organizzativi esplorando un settore poco studiato in letteratura, e dall'altro fosse sufficiente a formulare nuove ipotesi di ricerca da sottoporre in un secondo momento ad una rigorosa verifica scientifica. Per la parte legata all'indagine esplorativa, l'esigenza era quella di impiegare una tecnica che consentisse di conoscere anche il modo in cui le persone attribuiscono significato alle cose; una tecnica capace di operare sullo stesso piano comunicativo dei soggetti coinvolti, attraverso una relazione diretta e insieme partecipata. Risultava infatti importante per la successiva fase di creazione di un questionario di valutazione, anche conoscere il particolare linguaggio con cui le persone parlano di un certo argomento e danno senso alle proprie azioni all'interno dei luoghi di lavoro. A tal proposito si è impiegata la tecnica del *focus group*, strumento di intervista di gruppo, che ha consentito di indagare con un linguaggio naturale, quei fattori comunemente rilevati e percepiti nello svolgimento quotidiano delle

proprie attività lavorative, analizzandoli sia ad un livello relazionale condiviso che ad uno più individuale ed emotivo. In questa fase la ricerca si è situata all'interno del paradigma umanistico che presuppone che la realtà sia costruita socialmente dagli individui che in essa vi operano.

La scelta di tale tecnica di analisi è stata effettuata non solo per approfondire il tema dei disagi psicosociali nell'ambito agricolo poco studiato dalla letteratura scientifica, ma anche nel tentativo di evidenziare nuovi e originali fattori stressogeni non rilevati dai normali questionari standardizzati riferibili ad altri contesti produttivi. Fra le conseguenze nell'uso dei focus group suggerite da Cox, Higginbotham e Burton (1976) si riconosce che le persone coinvolte sono più ricettive agli esiti dei risultati, anche nel caso di ricerche quantitative. Se ciò fosse stato confermato anche in questo caso, si sarebbe ottenuto un ulteriore effetto motivante in quegli operatori esperti, i referenti di categoria, ai quali in un secondo momento sarebbe andato l'onere di partecipare alla fase della verifica della validità di contenuto delle domande (Churchill, 1979) la cd. *face and content validity*; essi avrebbero poi avuto il compito di selezionare il campione di riferimento al quale distribuire lo strumento psicometrico per le analisi statistiche conseguenti alla seconda fase della ricerca.

Con l'obiettivo di ottimizzare l'informazione prodotta con il minor numero di focus group possibile (criterio di efficienza), si è proceduto organizzando una campagna di focus in numero pari alle associazioni di categoria (7) presenti sul territorio poichè ognuna di esse rappresentava già un campione di aziende omogenee al loro interno per forma giuridica, ma eterogenee fra loro per tipologia produttiva (criterio di stratificazione). Con l'impiego di una strategia di campionamento di tipo *stratified purposeful*, non si è mai raggiunto un livello di saturazione informativa poichè ogni focus

group ha portato un incremento proprio rilevante e contraddistinto dalla varietà del campionamento multidimensionale adottato.

Nel periodo compreso fra maggio 2012 e febbraio 2013, sono stati quindi coinvolti i 7 referenti regionali delle parti sociali per organizzare un pacchetto di focus group con la collaborazione degli stessi in qualità di osservatori. Secondo quanto suggerisce Krueger (1994), sono state inviate le mail informative agli interessati con le indicazioni di massima sulle ragioni per le quali si sarebbero svolti i focus, quali fossero le informazioni che si intendevano raccogliere, chi avrebbe usato queste informazioni ed in che modo, per meglio guidare le scelte operative conseguenti all'organizzazione di una campagna di focus group. Si è garantito l'anonimato dei partecipanti agli incontri attribuendo ad ognuno di essi un numero corrispondente ad una scheda anagrafica che veniva fatta compilare dai partecipanti prima dell'inizio delle riunioni (Allegato n.2). Inoltre l'accorgimento dell'attribuzione di un numero ha consentito di stabilire a priori la disposizione nel gruppo dei partecipanti (in senso orario) per consentire durante la riunione di prendere appunti agevolmente; appunti che sarebbero poi serviti a stilare le sintesi e riprendere le idee emerse durante le interviste. E' stato fin da subito evidenziato ai referenti associativi che le riunioni sarebbero state registrate per poter consentire la successiva trascrizione delle conversazioni su supporto elettronico (Personal Computer) e per facilitare la successiva analisi del testo. Pur lasciando ad ogni gruppo la possibilità di autorizzare autonomamente l'impiego dello strumento di registrazione oppure di negarlo, tutti i gruppi hanno accettato di registrare gli incontri. Su ogni scheda anagrafica è stato riportato oltre al numero attribuito al partecipante per consentirne la libera espressione nel più completo anonimato, il nome dell'azienda di appartenenza, la forma giuridica di questa, il numero di dipendenti oltre al nome del partecipante alla sua età ed al ruolo

dallo stesso ricoperto nell'azienda per poter monitorare la varietà nel campionamento.

La scheda, una volta compilata, veniva messa da parte per essere utilizzata solo in seguito nella fase di trascrizione delle conversazioni sul supporto elettronico. La scelta di rilevare solo alcune variabili socio-anagrafiche, la forma giuridica e la tipologia produttiva, è stata una conseguenza delle ipotesi di ricerca che riconoscevano in quelle due variabili piuttosto che in altre, le dimensioni più caratteristiche dell'universo produttivo di riferimento. Inoltre quelle variabili avrebbero consentito, se rappresentate adeguatamente, di indagare attraverso un campionamento per dimensioni un piccolo gruppo di soggetti con un dettaglio maggiore rispetto ad un'indagine su larga scala con altri tipi di campionamento, come ad esempio un modello accidentale o per quote. In questa fase qualitativa non si è nemmeno ravvisata la necessità di definire il campione su basi probabilistiche in quanto lo scopo è stato quello di generare costrutti, non di stimare parametri noti.

2.4.La raccolta dei dati.

2.4.1.La *interview guide*.

Per mantenere alta la varietà informativa nei singoli focus si è proceduto con la compilazione di una *interview guide* unica che ha consentito di strutturare la sequenza per focus group omogenei garantendo una replicabilità costante nel tempo.

Per esplorare il tema dello stress in un ambito nuovo e quindi per raccogliere informazioni utili alla proposizione di nuovi costrutti, le domande sono state costruite in modo poco dettagliato per lasciare ampio spazio ai punti di vista dei partecipanti.

Per formulare il documento definitivo della *interview guide*, è stata costruita precedentemente una griglia o schema di codifica categoriale, nella quale sono state

evidenziate alcune teorie classiche e scale di misurazione prese a riferimento per lo studio del fenomeno come il modello di Cooper (Cooper, Sloan e Williams, 1988), le linee guida dell'ISPESL italiano (INAIL, 2011), le scale di Thelin e di Wallis e Dollard che integrano, queste ultime, in vario modo il Karasek-Theorell questionnaire con items specifici riferibili al settore agricolo (Thelin, 1998; Wallis e Dollard, 2008); il modello di Cox e MacKay (Cousins et al., 2004; MacKay et al., 2004), quello dell'IOSH statunitense insieme all'Edinburgh Farming Stress Inventory come proposto da Ian Deary e colleghi (Deary, Willock e McGregor, 1997).

L'obiettivo di questa fase esplorativo-descrittiva è stato proprio quello di ottenere una descrizione arricchita di significato, una *thick description* (Cataldi, 2009) che potesse rilevare indicatori tipici e indagare in profondità le due dimensioni della frequenza e dell'impatto che questi hanno sul benessere, spiegando in un gruppo sociale il contesto delle pratiche e dei discorsi tipici, arricchendoli di significato.

In definitiva, la *interview guide* è composta da 19 domande generali aperte (Allegato n.3) formulate con un linguaggio semplice e privo di elementi di ambiguità; esse consentono di approfondire alcuni temi specifici adottando una tecnica ad imbuto a partire da elementi più generali.

Poichè il target di riferimento è stato scelto all'interno di un territorio in cui vi è la presenza importante di una lingua, quella friulana, insegnata nelle scuole e parlata comunemente in ambito agricolo, la scelta del referente sindacale territoriale come osservatore durante i focus group ha consentito ai partecipanti la libera espressione anche in lingua friulana, non compresa dal ricercatore in sede di intervista.

"La lingua possiede un potere evocativo che riporta il locutore in un personale universo fisico, affettivo, conoscitivo esperienziale. Attraverso questo recupero di appartenenze il soggetto si differenzia rispetto a coloro che non appartengono allo stesso campo linguistico facendo così

emergere le proprie caratteristiche soggettive e del gruppo a cui appartiene." (Cima, 2005, p.120).

Il contesto scelto come appropriato per mantenere un rapporto tipico con i soggetti partecipanti è stato riconosciuto nelle sedi delle proprie organizzazioni di categoria in cui, sia la presenza del proprio rappresentante, in qualità di osservatore privilegiato, sia l'organizzazione logistica attuata presso gli uffici già ben noti ai partecipanti, hanno consentito di mantenere un clima di familiarità e informalità durante lo svolgimento delle interviste a garanzia di una maggiore spontaneità ed immediatezza a differenza di quanto sarebbe emerso a livello di contenuto, di processo e di significazione se tali interviste si fossero svolte in luoghi più convenienti forse al solo moderatore.

L' *interview guide* è stata sottoposta all'attenzione dei 7 futuri osservatori per valutarne la chiarezza espositiva e all'attenzione di un ricercatore esperto per verificare se le domande fossero sufficientemente ampie da stimolare una discussione sul tema.

La scelta sulla durata della riunione è stata condizionata *ab origine* dalla lunghezza dell'*interview guide*, poichè in media a fronte di una durata di un'ora e 30 minuti si consiglia di produrre dalle 10 alle 12 domande per incontro (Oprandi, 2000; Zammuner, 2003). Si è comunque lasciata la possibilità di tarare e modificare per i focus successivi una durata massima diversa valutata in base all'andamento *in progress* delle interviste. Si è ipotizzato che durate superiori potessero essere prese in considerazione ogniqualvolta i partecipanti avessero dimostrato particolare interesse a proseguire su alcuni temi della guida. Non è accaduto in nessun caso di raggiungere le due ore di colloquio: per 4 focus gli incontri si sono mantenuti intorno all'ora e mezza e nei restanti 3 sono durati un'ora e un quarto circa. Si ritiene di poter escludere che tali differenze nella durata fossero un effetto dell'interesse manifestato dai partecipanti nei riguardi del tema che, peraltro, si è

sempre mantenuto alto durante tutta la durata degli incontri sia in termini di coinvolgimento che di partecipazione attiva. Riteniamo più probabile che solo il numero dei presenti per focus abbia inciso su questo aspetto, riscontrando che, laddove i partecipanti sono stati meno di 5, l'intervista si sia conclusa in minor tempo, poco più di un'ora. In queste due discussioni in presenza di un numero di partecipanti inferiore a 5 si è voluto proseguire ugualmente con l'intervista programmata: il focus n.5 presso la FLAI CGIL (3 persone) e il focus n.6 presso la FAI CISL (2 persone). Poichè le modalità di organizzazione e invio delle comunicazioni per gli incontri si sono svolte similmente per tutti i 7 focus in programma con un preavviso di un mese e talvolta maggiore, per consentire un'adeguata programmazione in base alle esigenze produttive delle singole aziende partecipanti e insieme consentire ai nostri referenti delle OSL ed associazioni datoriali di categoria di attivarsi in tempo utile, si è ritenuto di procedere ugualmente con le interviste anche nei due casi con scarsa affluenza, poichè l'assenza delle persone nasceva non da dimenticanze o mancanza di interesse, ma da problemi di gestione del tempo di lavoro e da motivi legati proprio all'attività lavorativa, ovvero dalla gestione delle emergenze dell'ultimo istante. Le indicazioni date ai testimonial/referenti sono state uguali per tutte le associazioni: in relazione al numero dei partecipanti i focus si sarebbero dovuti svolgere con un minimo di 5 ed un massimo di 8/10 partecipanti e così è stato in 5 casi su 7. Anche nei gruppi con meno di 5 persone la discussione si è mantenuta su livelli interessanti di varietà informativa in quanto riguardavano entrambi gruppi di lavoratori agricoli dipendenti di imprese di grandi dimensioni e con strutture organizzative complesse.

Le interviste si sono svolte quasi tutte presso le sedi delle rispettive organizzazioni sindacali di riferimento. La difficoltà per due incontri, è stata di definire un posto

comodo ovvero raggiungibile proprio da quelle persone che a causa di orari di lavoro e settore di produzione delocalizzato nella bassa friulana potessero agevolmente a fine giornata raggiungere il luogo dell'incontro. Con il primo ed il sesto focus organizzato rispettivamente dall'OSL UILA-UIL e FAI CISL sono stati scelti in entrambi i casi esercizi pubblici molto conosciuti dai partecipanti e di facile raggiungimento, l'uno nel comune di Carlinò e l'altro nel comune di Palmanova entrambi in provincia di Udine, riservando una sala ad hoc per gli incontri negli orari stabiliti.

2.4.2. Il campionamento.

La scelta dei partecipanti è stata effettuata dai referenti associativi in base a due criteri, la forma organizzativa e la tipologia produttiva: tutti i gruppi sono risultati omogenei al loro interno poiché appartenenti alla stessa associazione ma diversi per tipologia produttiva. Si è mantenuto fisso il criterio dell'estraneità fra i partecipanti e insieme si è preservato il criterio della compatibilità, come suggerito da Stewart e Shamdasani (1990), necessario per mantenere un clima di cordialità nel quale esprimere le proprie opinioni in piena libertà.

Prima di iniziare la campagna di focus è stata inviata una domanda aperta ai referenti per verificare quanto la loro propria condivisione del fenomeno fosse coerente con ciò che sarebbe emerso in seguito alle interviste con i propri associati: *"secondo voi quali saranno gli aspetti/problemi che i vostri associati rileveranno come più attuali e tipici del settore sul tema dello stress e del disagio sul luogo di lavoro?"*.

Le risposte dei testimonial che seguono, avrebbero generato alcuni dei concetti chiave che avrebbero contribuito a formare la griglia concettuale per l'analisi testuale dei focus stessi:

1. risposta rappresentante UILA-UIL

- a) sicurezza – impianti, diventa difficile lavorare in sicurezza con macchinari vecchi da sostituire, si vive con il pensiero di farsi male di infortunarsi;
- b) clima atmosferico;

2. risposta rappresentante COLDIRETTI

- a) tempo atmosferico;
- b) burocrazia, che sottrae tempo o persino una persona al lavoro;
- c) mercato del prezzo;
- d) costi che aumentano;
- e) scarso impegno dell'associazione di categoria;

3. risposta rappresentante CONCOOPERATIVE

- a) difficoltà a gestire la pressione burocratica (ogni attività è collegata ad adempimenti documentali, quaderni di campagna, notifiche, impianto, estirpo viti, quote latte);
- b) difficoltà ad applicare tutte le normative in realtà familiari o di piccole dimensioni;
- c) disagio per il lavoro condotto con qualsiasi condizione atmosferica;
- d) impossibilità di programmazione precisa delle operazioni colturali che sono legate alla situazione climatica e atmosferica;
- e) lavoro continuo (sabati, domeniche, specie nel caso di produzioni animali e nelle imprese autonome e/o famigliari si lavora sempre);
- f) remunerazione del lavoro scarsa;

4. risposta rappresentante CIA

- a) preoccupazioni burocratiche;
- b) preoccupazioni finanziarie;
- c) preoccupazioni di mercato;

5. risposta rappresentante FLAI CGIL

- a) i continui cambiamenti d'orario a seconda degli eventi atmosferici ed i disagi e lo stress che questi cambiamenti provocano;
- b) le continue sollecitazioni fisiche dovute all'utilizzo di attrezzi da lavoro pesanti;
- c) le mancate o ridotte pause per riprendere la capacità fisica e la concentrazione;

6. risposta rappresentante FAI CISL

- a) fattore climatico (ogni lavorazione ha un periodo ben preciso in cui viene svolto, caldo, freddo, gelo, pioggia, sole battente)
- b) fattori legati agli ambienti (il lavoro nelle cantine ha degli aspetti di disagio tipici come clima e odori);
- c) gli orari di lavoro;

7. risposta rappresentante CONFAGRICOLTURA

- a) i proprietari sono più stressati degli operai e tenderanno più a manifestare le proprie tematiche di stress rispetto a quelle degli addetti dipendenti;
- b) il mercato ed i costi al fine di poter assicurare il lavoro ai propri dipendenti;
- c) i corsi di aggiornamento e la normativa intesa nel senso più ampio di burocrazia.

Il ruolo del moderatore è stato svolto durante tutta la campagna da chi scrive, con il duplice scopo di ridurre i *bias* informativi e poter cogliere in prima persona gli elementi di novità presenti nelle idee proposte dai partecipanti. Nonostante fosse la prima esperienza di conduzione, si ritiene di aver rispettato in linea di massima le linee guida proposte da Krueger (1994) come si può verificare ascoltando le registrazioni delle interviste condotte con clima disteso, familiare e talvolta anche con un pò di umorismo.

Alla fine dell'*interview guide* sono state inserite due domande riepilogative per consentire un riassunto descrittivo di quanto fosse emerso di rilevante durante la discussione. Operazione che è stata verificata sistematicamente incrociando gli appunti del moderatore e dell'osservatore presi durante la riunione: un *debriefing* della durata di venti minuti alla fine dell'incontro per fare una sintesi narrativa dei principali risultati emersi.

Alla fine della campagna di focus group le persone coinvolte sono state 38 di cui 7 donne e 31 uomini con un'età compresa tra i 25 e i 70 anni. Tutti impiegati nel settore agricolo, nel ruolo di agricoltori, operai agricoli, imprenditori agricoli o dipendenti di cooperative agricole, e operanti in aziende diverse per forma giuridica: aziende individuali, società semplici, società di persone diverse dalla società semplice, società di capitali, società cooperative e fondazioni. Le tipologie produttive rappresentate come selezionate dalle associazioni di categoria sono state delle più varie. Di seguito ne riportiamo alcune specificando che molte delle aziende rientrano in più d'una categoria, sostenendo produzioni diversificate:

l'allevamento ittico, la cerealicoltura, la selvicoltura, l'agrovenatoria, la vitivinicola, la florovivaistica, l'avicola, l'agriturismo, l'allevamento di bovini, il biogas, il conto terzista, l'orticolo, il lattiero-caseario, il vivaista, l'azienda zootecnica, la frutticola, i seminativi, la

tabaccocoltura. Tutte le aziende coinvolte operano sul territorio regionale o hanno sedi anche in altre regioni d'Italia.

2.4.3. La griglia concettuale.

A partire dalle trascrizioni letterali di ogni intervista è stato steso un rapporto corrispondente ad un elenco di affermazioni estratte dal testo in base ad una analisi del contenuto effettuata tramite *griglia concettuale* (Allegato n.4).

Si riporta un esempio con il focus group numero 3. Alla terza domanda dell'*interview guide* (D3) proposta dal moderatore il gruppo risponde come segue (i numeri fra parentesi corrispondono agli interlocutori):

"[domanda 3] Nello svolgimento del vostro lavoro imparate anche cose nuove o ripetete sempre le stesse azioni?

...(4) *sì, ci sono innovazioni, sì, sì, dando per scontato che ci sono innovazioni, si imparano sempre cose nuove, il problema è se vengono accettate e se le si vuole imparare oppure se la sicurezza è fare tutto come si è sempre fatto (25'55")*

(1) *per me, nel mio settore si imparano cose nuove però questo non vuol dire che si imparino cose che siano innovative perchè il più delle volte l'imparare cose nuove è legato a una situazione caotica di caos quindi l'abbandonare la strada vecchia uno dei fattori di stress è anche questo per me, il fatto di non riuscire mai ad avere una routine,..., lo dico ogni tanto mi piacerebbe essere come una vecchia coppia di 80 anni che ormai arriva ad una routine piena,..., so che ogni giorno mi sveglio a quell'ora*

(2) *se resisti*

(1) *se resisto ecco quindi, il fatto dell'imparare cose nuove è in alcuni momenti uno dei fattori che mi porta poi allo stress il problema è non tanto il fatto di dover*

imparare delle cose nuove ma il fatto che comunque queste cose non fanno migliorare niente dal punto di vista lavorativo. ... Il non capire perchè una cosa che la si faceva fino all'anno scorso andava bene e quest'anno non va più bene perchè... c'è un problema?
Ok, allora risolviamo un problema, ma non dobbiamo necessariamente cambiare le cose perchè dobbiamo lavorare. Voglio dire non arrivo in fondo alla giornata.... (in friulano) pranzo e cena la fame ce l'ho. Non ho la necessità di dover cambiare continuamente per un qualcosa di fisiologico. Uno dei fattori di stress è proprio quello: il dover dire cambio, faccio cose nuove ma queste non sono sicuramente un'innovazione, non servono sostanzialmente a nulla.

(4) *penso che in questo settore alla fine, non è un settore di ricerca estremo per cui si fa grandi teorie. Alla fine quello che fa fede è il risultato pratico.... "(28'04")*.

L'analisi qualitativa del contenuto in questo caso applicata alle trascrizioni letterali delle interviste è stata un'analisi di tipo tematico/categoriale in cui si è evidenziata (frasi sottolineate) la presenza degli attributi in base agli obiettivi della ricerca proposti nella interview guide ovvero in base alle aree tematiche predefinite tentando poi di individuare nel testo i temi e codificarli secondo la griglia concettuale definita a priori, ovvero lasciando spazio al momento interpretativo con la costruzione di nuove unità di analisi.

La costruzione della griglia, sebbene sia stata un'operazione svolta anteriormente all'analisi del testo, quindi attraverso un processo deduttivo che favorisse una libera riformulazione dei concetti attinenti il tema oggetto di indagine, e consentisse la definizione dei fattori stressogeni tipici presenti nelle aziende agricole, ha previsto un secondo momento di strutturazione ex-post per la qualificazione induttiva dei nuovi fattori emersi dalle interviste di gruppo e non teorizzati in precedenza. Infatti per non riproporre percorsi stereotipati delle teorie classiche prese a riferimento e per consentire

l'esplorazione di una realtà relativamente nuova, ancora scarsamente indagata sul tema di riferimento, si è reso necessario prevedere, teoricamente in seconda battuta, ma praticamente nello stesso momento in cui si valutavano le singole interviste, alcune categorie emergenti, costruite a posteriori per selezionare tutti i temi con particolare rilevanza semantica per i partecipanti e comunque sempre in relazione ai temi oggetto d'indagine.

Nell'esempio riportato sopra, lo spaccato di intervista ha prodotto ad esempio le seguenti affermazioni:

- 1. il mio lavoro è ripetitivo ma sempre nuovo;*
- 2. la novità molto spesso non è innovazione ma dipende da come io stesso guardo il mio lavoro;*
- 3. nel lavoro agricolo ciò che importa è il risultato pratico.*

Queste affermazioni, insieme a tutte le altre estratte, sono state riunite in un testo sul quale si è operata una prima classificazione delle aree tematiche per temi ricorrenti (Allegato 5). Indipendentemente dal focus di riferimento sono state riunite insieme 300 affermazioni che appartenevano alle categorie della griglia prodotta ed hanno consentito su base interpretativa di comparare il complesso delle considerazioni emerse su ogni domanda.

Nessun caso doveva rimanere fuori dalle categorie secondo un principio di esaustività e casi con caratteristiche diverse non dovevano rientrare nelle medesime modalità, anche se appartenenti a gruppi diversi. Infatti, ogni focus ripropone una particolare categoria di imprese con una propria forma organizzativa, nel nostro caso, la variabile indipendente sotto osservazione. Per non perdere l'informazione acquisita in caso di sovrapposizione di fattori simili fra gruppi diversi, in sede di questionario complessivo sono stati mantenuti

tutti i casi rilevati anche se con la stessa modalità di presentazione nella medesima categoria.

2.4.4. Il questionario pilota.

Questa operazione ha prodotto un questionario volutamente ridondante sul quale si è operata una prima purificazione attraverso un processo di validazione di facciata e di contenuto: tutte le affermazioni sono state sottoposte ad un giudizio di 3 operatori qualificati di parte datoriale e di un operatore di parte sindacale sulla base di una lettura critica finalizzata all'esclusione di quelle affermazioni poco chiare, formulate in modo scorretto, con l'impiego di termini tecnicamente imprecisi o privi di senso per il target di riferimento. Si è infine giunti ad una versione del questionario pilota con 281 affermazioni (Allegato 6).

Su tale questionario è iniziato un secondo processo di interpretazione legato ai temi espressi da ogni singola frase, definendo così una serie di nuovi costrutti, 25 in totale.

Per attenersi al rispetto del criterio della massima variabilità si è proceduto all'interno di ogni costrutto alla selezione degli items formulati nei diversi gruppi eliminando i doppi e le frasi simili per il medesimo ambito tematico. Tutto ciò con lo scopo di ridurre la batteria degli items ad un numero tale da poter essere sottoposta ad un test inferenziale per generalizzare i risultati dal campione alla popolazione (ipotesi falsificazionista), con successiva verifica psicometrica di tenuta del modello strutturale e di misurazione con l'impiego di modelli di equazioni strutturali (Cohen, 1988).

Prima di giungere alla stesura del testo definitivo, con l'ausilio del programma Openoffice – calc impiegando una serie di filtri per il mantenimento delle due restrizioni imposte, l'una di massima variabilità intergruppo e l'altra di minima ripetizione

intragruppo, si sono incrociati gli items con le 25 variabili latenti evidenziate nell'analisi del testo, e si è ottenuto uno strumento bozza di 55 items. A quest'ultimo sono stati aggiunti 3 items che rappresentavano altrettante conseguenze che una situazione di prolungato distress porta con sé (Favretto, 2005; European Commission, 2011; WHO, 2008) per soddisfare il vincolo di sottostima delle variabili nel caso fossimo in presenza di indicatori di tipo formativo, come suggerito da Bollen (1989):

item 55 - sensazione di inadeguatezza nel non riuscire a soddisfare le richieste provenienti dall'esterno;

item 56 - aumento dell'irritabilità e di frequenti conflitti interpersonali;

item 57 - non sentirsi in grado per mancanza di energie di portare a termine il proprio lavoro.

Infine, per essere sicuri di identificare il modello nella successiva fase psicometrica anche nel caso fossimo in presenza di un modello spurio (Edwards e Bagozzi, 2000), è stato necessario aggiungere due items che misurassero il livello di stress a risposta diretta dell'interessato (autovalutazione) come suggerito da MacCallum e Browne (1993):

item 58 - il soggetto valuti il suo livello di stress;

item 59 - il soggetto valuti il livello di efficienza produttiva raggiunto dalla sua organizzazione.

Si è scelto per tutte le domande di utilizzare una scala Likert a cinque punti con l'indicazione della frequenza delle situazioni esperite dal soggetto negli ultimi sei mesi di lavoro a partire da "mai" a "sempre"; un'eccezione riguarda solo le ultime due domande di autovalutazione che prevedono una scala ordinale da 1 a 5.

Questo strumento bozza di questionario che è stato denominato ASQ draft (Allegato 7), è stato inviato a tutte le 7 organizzazioni di categoria per una ulteriore lettura

unitamente ad una scheda socio-anagrafica in cui sono stati richiesti alcuni dati riguardanti le due variabili indipendenti, l'orientamento tecnico-economico e la forma giuridica delle aziende, il numero dei dipendenti e qualche altro dato anagrafico relativo ai rispondenti per consentire in seguito l'esecuzione di analisi multivariate a verifica delle ipotesi di ricerca o eventuali cluster analysis di classificazione post-hoc di gruppi specifici di aziende, qualora fossero emersi nuovi elementi dalla ricerca quantitativa (Ketchen e Shook, 1996).

Non essendo pervenute ulteriori richieste di modifica della bozza se non nella parte socio-anagrafica con l'inclusione di alcune voci nella parte legata all'orientamento tecnico-economico, si è proceduto con la sua somministrazione ai lavoratori del settore agricolo.

Capitolo terzo

Lo studio quantitativo.

3.1. Il dominio del costruito.

Nello studio dello stress lavorativo, l'ampia mole di dati ottenuti con ricerche trasversali che hanno impiegato differenti questionari non ha chiarito ancora oggi le relazioni che intercorrono fra fattori lavorativi di tipo psicosociale (stressors) e la tensione psicologica da essi generata nel soggetto (distress) ma ha solo dato spazio a numerosi e talvolta controversi modelli che hanno portato ad una sempre diversa lettura (Cooper, 1998; Koslowsky, 1998).

In uno studio trasversale svolto nei Paesi Bassi su 2565 lavoratori in 188 dipartimenti e 36 organizzazioni, Van Veldhoven avrebbe dimostrato che il concetto di benessere disporrebbe di una più ampia varietà di predittori dello stress rispetto al concetto di tensione psicologica o *job strain* (Van Veldhoven et al., 2002, p.207) aggiungendo inoltre che rilevare i fattori motivanti oltre a quelli distressanti consentirebbe di spiegare una maggiore quantità di varianza libera (cd. informazione sul fenomeno) rispetto alla sola evidenza dei fattori distressanti, anche ad un livello sovraindividuale cioè gruppale e organizzativo.

In rapporto ad un 35% di varianza totale spiegata con i modelli di regressione in relazione allo strain ed al benessere, Van Veldhoven dimostra con la sua analisi multilivello che solo il 10-15% di questo contributo è attribuibile alle condizioni psicosociali legate al lavoro individuale, vale a dire che meno della metà delle informazioni che spiegano lo stress dipendono dal lavoro del singolo. Mentre ad un

livello ad esempio gruppale si può ancora riscontrare la presenza di varianza non spiegata ma solo in relazione al mancato benessere non attribuibile ad un aumento della tensione (Van Veldhoven et al., 2002, p.222).

Molte strategie di intervento analitico sono state sviluppate per ovviare al problema del mancato inserimento nei questionari di fattori sovraindividuali che nelle ricerche sullo stress vengono trascurati a favore di una più accentuata attenzione all'individuo.

Una strategia che è stata adottata in questo studio, in linea con il modello transazionale (Lazarus e Folkman, 1984) è stata quella di condurre le analisi ad un livello organizzativo anziché individuale (Karasek e Theorell, 1990) focalizzando contemporaneamente l'attenzione su aspetti comuni a gruppi di lavoratori agricoli e non su singoli addetti del settore (Semmer, Zapf e Greif, 1996).

A questo proposito le misure del questionario bozza ASQ, proprio perchè non sono state dedotte da questionari preesistenti ma in quanto condivise a livello di gruppo da un target selezionato della popolazione di riferimento sia in termini positivi, di benessere, che negativi, di malessere, avrebbero aumentato le nostre possibilità di individuare risultati importanti in termini predittivi sia a livello organizzativo che a livello individuale.

Se è vero infatti che il maggior predittore della tensione sono le domande fisiche e psicologiche che ci vengono poste nello svolgimento della nostra mansione, è anche vero che il suo opposto, il benessere, che è influenzato dalle risorse dell'individuo, risulta altrettanto condizionato dalla varietà del lavoro, dal supporto sociale, dall'autonomia e dal controllo (Bakker, Demerouti e Verbeke, 2004, p.86).

3.2. Il test pilota.

Per poter sviluppare una scala di misurazione valutandone la sua affidabilità e successivamente testare il modello di misurazione, verificando in tal modo le ipotesi di ricerca (Churchill, 1979), sono state inizialmente coinvolte 108 organizzazioni agricole, per il tramite delle proprie associazioni di categoria. Il campionamento scelto è stato di tipo stratificato, concordando insieme ai referenti associativi di scegliere i partecipanti fra i propri iscritti in base al criterio della massima variabilità della forma organizzativa e della tipologia produttiva presente nel contesto di riferimento.

L'area presa in considerazione per la ricerca corrisponde al territorio della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia con riguardo alla popolazione in essa presente impiegata attivamente nel settore agricolo. La fonte dei dati è il 6° Censimento generale dell'agricoltura svolto dall'ISTAT nel 2010 su tutte le aziende con almeno 1 ettaro di superficie agricola utilizzata (Sau) e quelle con meno di 1 ettaro di Sau ma che soddisfano le soglie fisiche regionali stabilite dall'Istat tenendo conto delle specializzazioni regionali degli ordinamenti produttivi, nonché le aziende zootecniche, purché allevino animali, in tutto o in parte, per la vendita. Non è stata invece prevista l'applicazione di soglie fisiche per le aziende agricole operanti nei settori viticolo, florovivaistico e ortofrutticolo, in considerazione della loro possibile rilevanza economica anche per superfici limitate (ISTAT, 2010). La rilevazione che è stata condotta secondo un regolamento definito in sede europea, descrive nel dettaglio il mondo agricolo anche per quegli aspetti sensibili a questo studio e relativi alla forma giuridica delle aziende, al tipo di conduzione ed alla tipologia produttiva (Tabella 1).

Grazie all'impiego dei dati forniti dal censimento agricolo del 2010 abbiamo avuto a disposizione informazioni aggiornate e molto dettagliate sulla popolazione agricola del

Friuli Venezia Giulia che con le sue 22.316 aziende risultava troppo ampia per ipotizzare un'indagine sulla popolazione complessiva e troppo dispersa per creare una lista di campionamento che fosse estesa a tutto il territorio: sarebbe stata troppo costosa e poco affidabile considerando il tempo che avrebbe richiesto per la sua realizzazione.

Tabella 1. Forma giuridica delle imprese agricole operanti nel Friuli Venezia Giulia ed in particolare nella provincia di Udine con indicate le frequenze e le percentuali per ogni tipologia (6° censimento generale dell'agricoltura).

	Forma giuridica dell'impresa					Orientamento economico			
	Udine	Percentuale	FVG	Percentuale		Udine	Percentuale	FVG	Percentuale
Azienda individuale	11828	93,28	20729	92,89	Seminativi	8513	71,3	13402	63,7
Società semplice	686	5,41	1243	5,57	Ortofloricoltura	146	1,2	526	2,5
Snc/Sas o altra soc di persona	47	0,37	103	0,46	Culture permanenti	1377	11,5	3740	17,8
Soc di capitali o soc coop sociali	67	0,53	135	0,60	Erbivori	1009	8,4	1493	7,1
Soc cooperative	22	0,17	45	0,20	Granivori	174	1,5	300	1,4
Altro	30	0,24	61	0,27	Altro	723	6,1	1571	7,5
Totale	12680	100	22316	100	Totale	11942	100	21032	100

Abbandonata l'idea di poter prendere in considerazione un'analisi complessiva della popolazione nel suo insieme, per mantenere inalterata la variabilità dei dati e l'eterogeneità delle variabili sotto osservazione, l'obiettivo perseguito è stato quello di ottenere un campionamento probabilistico che consentisse ad ogni variabile di essere rappresentata in un'eguale proporzione rispetto all'universo di riferimento. E' vero che il campionamento è uno strumento che possiamo in generale, ma non sempre, usare con fiducia ma, effettuato con l'utilizzo del censimento, ci ha consentito di localizzare le unità di analisi con le specifiche caratteristiche cercate (Tabella 2).

A tal proposito l'area di riferimento è stata scelta come regione unitaria autonoma a statuto speciale per definire e qualificare un ambiente normativo omogeneo in relazione alle politiche pubbliche di sviluppo ed agli interventi di controllo delle agenzie sanitarie

presenti sul territorio con sedi regionali: tutto ciò anche per ridurre le distorsioni nella percezione di possibili fattori stressogeni rilevati poi concretamente nelle interviste di gruppo.

Tabella 2. Forma giuridica ed orientamento economico delle imprese agricole selezionate nel campione espresse in unità e percentuale.

Orientamento economico					Forma giuridica dell'impresa									
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata			Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata			
Validi	Seminativi	29	26,9	28,2	28,2	Validi	Azienda individuale	37	34,3	34,6	34,6			
	Ortofrutticoltura	20	18,5	19,4	47,6		Società semplice Snc/Sas o altra soc di persona Soc di capitali o soc coop sociali Soc cooperative Altro	25	23,1	23,4	57,9			
	Colture permanenti	20	18,5	19,4	67,0			Totale	12	11,1	11,2	69,2		
	Erbivori	6	5,6	5,8	72,8				Mancanti	3	2,8	2,8	72,0	
	Granivori	9	8,3	8,7	81,6					Mancante di sistema	27	25,0	25,2	97,2
	Altro	19	17,6	18,4	100,0						Totale	3	2,8	2,8
Totale	103	95,4	100,0			107						99,1	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	5	4,6			Mancanti	Mancante di sistema					1	,9	
Totale		108	100,0			Totale		108				100,0		

Si è poi rilevato che una stratificazione del territorio per province sarebbe a nostro parere risultata inutile, in quanto è stato assunto in questo studio che la popolazione agricola presente nell'intera Regione fosse culturalmente omogenea, come conseguenza di un percorso storico e sociale durato quasi due secoli e che ha coinvolto tutto il nord-est d'Italia dall'inizio del XIX secolo ad oggi, creando un modello economico-produttivo riconosciuto come tipico in tutto il mondo, quello della piccola e media impresa a gestione familiare.

3.3. Il campionamento.

Nella parte quantitativa della ricerca la scelta non casuale del campione di riferimento avrebbe rappresentato una minaccia concreta alla validità esterna del nostro studio.

In questa parte della ricerca, la scelta del campione non è stata effettuata, come per la parte qualitativa dei partecipanti ai focus group, dai referenti associativi in base alla

propria conoscenza più o meno familiare o di comodo degli iscritti, ma in ordine casuale di arrivo presso la sedi sindacali di Udine. Fin dall'inizio è stato escluso un sistema di campionamento casuale sull'intero quadro di riferimento del campione, quello degli operatori agricoli sindacalizzati della regione per alcuni motivi i più importanti dei quali sono l'anti-economicità, l'insufficienza temporale e la mancanza di una concreta possibilità di avvicinare gli operatori agricoli al di fuori dei ritmi di lavoro imposti dalle diverse produzioni. Il tutto si sarebbe tradotto in un'operazione molto dispersiva in termini di contatti umani. Ma per ovviare a tutto ciò, con l'assunzione di omogeneità culturale della popolazione agricola regionale, gli indicatori numerici presi a riferimento nel nostro studio sono stati estratti dalla sola provincia di Udine che rappresenta un sottogruppo proporzionato alla più ampia popolazione sindacalizzata della regione Friuli Venezia Giulia (Tabella 1). In questo sottogruppo della provincia di Udine, la casualità nella scelta del campione è stata mantenuta dai testimonial sindacali in quanto i questionari venivano somministrati di volta in volta che i propri associati si presentavano spontaneamente presso gli uffici delle associazioni e non per chiamata diretta da parte dei referenti stessi.

La conoscenza a priori dei dati aggregati regionali in base alle tipologie proposte nel 6° censimento generale dell'agricoltura (ISTAT, 2010) in relazione alle variabili oggetto di studio, cioè quelle relative al numero delle aziende agricole suddivise per modello organizzativo e per orientamento economico, e la scelta di un campionamento stratificato di tipo probabilistico, ci ha consentito di violare il principio della proporzionalità negli strati pur mantenendo la rappresentatività del campione. In particolare come si può osservare nella Tabella 3 il campione stratificato non sempre rispetta la proporzione degli strati nella popolazione, ma in taluni casi si è ritenuto più opportuno avere un numero di

soggetti uguali proprio su quelle differenze per noi più rilevanti bilanciando numericamente il campione negli incroci di interesse (Luccio, 2005).

L'intera procedura di scelta delle aziende da coinvolgere durante la fase pilota per la somministrazione del questionario è stata seguita dalle associazioni di categoria senza intervento esterno del ricercatore; pertanto il quadro di riferimento del campione corrisponde in questa fase pilota alla sola popolazione agricola iscritta presso le medesime associazioni sindacali, e corrispondente a circa 6000 unità (fonte sindacale), e non al numero complessivo di aziende presenti in regione di 22.300 unità come riportato nell'ultimo censimento agricolo. Questo dato però è solamente indicativo e non è analizzabile analiticamente con l'ausilio di alcuna fonte ufficiale in quanto è ritenuto un dato “politicamente sensibile” dalle stesse sigle sindacali coinvolte e pertanto non ufficialmente disponibile. Come ultima indicazione metodologica, si precisa che il campionamento è stato effettuato senza rimpiazzo con l'impiego di soggetti e imprese sempre diverse ai vari livelli di analisi.

3.4. Il metodo.

3.4.1. I partecipanti.

I dati raccolti in questa sezione provengono da 108 organizzazioni agricole della provincia di Udine (N=108) e sono stati raccolti con l'impiego di una scheda socio-anagrafica allegata al questionario pilota ASQ nel periodo compreso tra ottobre 2013 e maggio 2014.

La percentuale di risposta è stata del 100% poiché nessuno, su invito del proprio rappresentante sindacale, si è rifiutato di compilare il questionario pilota. La maggior parte delle aziende ha dipendenti (77,6%) e fra queste il 71% ha un numero di dipendenti

variabile da 1 a 10.

Tutte le variabili sotto osservazione così come previste nella scheda anagrafica sono state rappresentate: la forma giuridica dell'impresa, l'orientamento economico e la forma di conduzione (Tabella 3). E' importante precisare che numerose sono le aziende che operano in più settori e per le quali è stata operata la scelta di indicare solo l'attività prevalente ai fini di studio.

Tabella 3. Forma di conduzione delle aziende partecipanti allo studio pilota rapportate alla popolazione agricola della provincia di Udine e della Regione in termini di frequenza e percentuale (fonte ISTAT, 2010).

Forma di conduzione					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Conduzione diretta	51	47,2	47,2	47,2
	Azienda con dipendenti	52	48,1	48,1	95,4
	Altro	5	4,6	4,6	100,0
	Totale	108	100,0	100,0	

Forma di conduzione			
Udine	Percentuale	FVG	Percentuale
11589	91,4	20479	91,8
1031	8,1	1737	7,8
60	0,5	100	0,4
12680	100	22316	100

Fra coloro che hanno risposto vi sono 77 uomini e 29 donne (2 non hanno indicato il genere) e la loro età varia da un minimo di 18 anni ad un massimo di 76 anni ($M=42,89$). Il livello scolastico indica la presenza di un maggior numero di intervistati con la licenza media (44,7%) e a seguire con il diploma di scuola superiore (40,8%); gli intervistati sono per il 38,9% titolari d'azienda o loro famigliari e per il 44,4% operai agricoli dipendenti.

3.4.2. Le misure.

Tutte le misure in questo studio sono derivate dal questionario bozza ASQ composto in prima redazione da 59 items formulati su una scala ad intervallo di tipo Likert a 5

punti, al fine di indagare i possibili fattori stressogeni presenti nel settore agricolo. Il livello di scala prescelto è stato determinato dall'impianto teorico della ricerca per poter validare lo strumento ASQ con l'utilizzo di statistiche parametriche (Luccio, 2005) e stimare così non solo il modello di misurazione ma anche il modello strutturale in senso stretto con un'analisi causale delle variabili latenti. E su questo punto in molti hanno argomentato l'assoluta necessità di impiegare almeno scale ad un livello di intervallo per poter usare validamente le statistiche parametriche (Siegel, 1956; Townsend e Ashby, 1984).

L'approccio metodologico impiegato per la costruzione della scala è stato quello dell'*item response theory* (IRT) o teoria dei tratti latenti che ci consente di valutare la performance del soggetto in funzione di un'abilità latente tenendo conto delle caratteristiche di ogni item e di ottenere risultati indipendentemente dai soggetti coinvolti, la cosiddetta indipendenza del campione (Furr e Bacharach, 2014).

Da principio, al fine di ottenere informazioni sui fattori latenti e investigare le relazioni intercorrenti fra le nostre variabili osservate e la struttura teorica sottostante, sono state condotte delle analisi fattoriali esplorative esaminando la covariazione fra items. E' vero che dall'analisi qualitativa dei focus groups erano emersi teoricamente 25 fattori ma non si conosceva né il come né il quanto le variabili osservate fossero fra loro legate.

Non sapendo a priori quali items si legassero sui fattori estratti e con l'obiettivo di determinare con quale intensità i valori degli items fossero correlati ai diversi fattori latenti anche per indentificarne il numero minimo senza perdere comunque l'informazione originaria, è stata condotta un'analisi fattoriale esplorativa (AFE) sul campione pilota (Comrey, 1992; Gorsuch, 1983) con l'utilizzo del software *IBM SPSS*

statistics versione 19. Per prima cosa si è osservato che l'indice di Kaiser-Mayer-Olkin (KMO=.402) come rapporto tra il numero di interviste effettuate ed il numero di items proposti, non era adeguato a garantire stabilità nell'analisi dei fattori latenti (Kaiser, 1974; Hutcheson e Sofroniou, 1999).

Per ovviare a questo inconveniente che non avrebbe consentito una generalizzazione dei risultati, si è deciso di suddividere gli items in due gruppi in base a come erano stati originariamente formulati seguendo quanto proposto con il modello delle domande/risorse (Demerouti et alii, 2001). Si è così definita una lista che raggruppa da una parte i fattori generanti tensione (32 items) e dall'altra le risorse (22 items) che generano benessere o motivazione nel lavoratore, il cosiddetto *work engagement*, ovvero uno stato mentale correlato al lavoro caratterizzato da vigore, dedizione e profondo interesse (Schaufeli e Bakker, 2004).

Questa rilettura dei costrutti e riclassificazione degli stessi non ha però portato ad un miglioramento del nostro indice. L'analisi esplorativa svolta sulle due batterie di items, anche per ridurre il set di variabili osservate, ha mostrato un indice di adeguatezza campionaria ancora scarso per quanto riguarda i fattori domande (KMO=.534) e, solo all'apparenza accettabile per le risorse (KMO=.723); in realtà analizzando la matrice anti-immagine delle correlazioni e delle covarianze di quest'ultime si potevano rilevare ancora numerosi valori KMO per variabili singole <.50 e quindi, non adeguati. Kaiser (1974) sostiene infatti che i valori inferiori a 0.5 siano scarsi, non accettabili, e si possano appena considerare mediocri quando l'indice sia compreso tra 0.5 e 0.7; solo se superiore a 0.7 l'indice può considerarsi buono. Si sono confrontati allora i valori KMO per singoli items osservando la diagonale della matrice anti-immagine: alcuni di essi riportavano valori di KMO<0.5. Si è valutato caso per caso l'esclusione di tali variabili dalle analisi.

Rimane poi da aggiungere che la presenza di numerosi *missing*, o valori mancanti, nel nostro database di riferimento non ha consentito di svolgere un'AFE impiegando l'intero campione (N=108): gli items se analizzati tutti insieme si riferivano ad un campione di appena 72 soggetti. Non si ritiene tuttavia che la causa di tali missing possa essere imputabile ad un basso livello di desiderabilità delle domande poste nel questionario bozza, poiché le stesse sono state distribuite casualmente nel questionario. Si è ritenuto piuttosto che la loro presenza fosse dovuta alla difficoltà di lettura del questionario in termini di grandezza dei caratteri grafici impiegati.

Considerato quanto suggerito da Nunnally (1978) ovvero che si dovrebbero avere almeno una decina di soggetti per variabile, il nostro problema non avrebbe trovato soluzione, ed avremmo dovuto considerare il nostro campione troppo esiguo per generare risultati ripetibili.

MacCallum, Widaman, Zhang e Hong (1999) sostengono che la grandezza minima del campione dipenda da aspetti legati al disegno della ricerca e in particolare qualora si sia in presenza di campioni ridotti si debba verificare l'indice di comunalità delle variabili: con tutte le comunalità superiori allo 0.6 anche un campione inferiore alle cento unità risulta perfettamente adeguato.

Per non sopprimere singole variabili cedendo ad una metodologia *data driven* e nel contempo proseguire nelle indagini, il focus dell'analisi è stato spostato dall'elaborazione dei dati alla costruzione teorica dell'impianto di ricerca, prendendo in considerazione il modello così come è stato generato nelle sue premesse e come si è sviluppato a seguito delle interviste con gli operatori del settore. Tutte le variabili proposte sono state selezionate in base ad una classificazione per temi ricorrenti, con la massima variabilità intergruppo e la minima ripetizione intragruppo. Pertanto nessun items è stato rimosso e i

54 items sono stati aggregati per costrutti coerenti con la griglia concettuale originaria (Allegato 4), ed accostati a tre modelli teorici di riferimento: quello della domanda-controllo e supporto di Karasek nella versione proposta dallo *Health and Safety Executive* britannico (Edwards et al., 2008); quello dello sbilanciamento tra sforzo e ricompensa di Siegrist (1996) e quello delle domande e risorse di Demerouti (2001).

L'impiego di quest'ultimo modello nella definizione del set di variabili da impiegare per le successive analisi di affidabilità, nasce anche dal fatto che la maggior parte delle ricerche che si affidano solo ai primi due, quello della domanda/controllo e dello sforzo/ricompensa, hanno saputo evidenziare solo un ristretto numero di variabili predittive realmente rilevanti per il fenomeno distress e comunque non esaustive per ogni tipo di contesto lavorativo (Bakker e Demerouti, 2007), mancando quindi *ab origine*, di un elemento di generalizzabilità. L'obiettivo del presente studio è stato invece quello di costruire un modello specifico partendo da uno più generale che fosse condivisibile con gli attori e perciò replicabile.

Tabella 4. I costrutti emersi dall'analisi qualitativa dei Focus Group.

Variabili latenti presenti nello strumento ASQ bozza a 54 items.			
1	leadership	13	isolamento
2	lavoro e famiglia	14	caratteristiche del job
3	aggiornamento professionale	15	libertà nelle scelte
4	autonomia e controllo	16	regole di mercato
5	burocrazia	17	orari, pause e carichi di lavoro
6	cambiamento	18	passione, dedizione
7	conflitto	19	relazioni umane
8	cultura e diversità	20	sviluppo di carriera
9	etica	21	ruolo
10	obsolescenza impianti	22	tempo atmosferico e stagionalità
11	incertezza per il futuro	23	politiche di recruitment
12	investimenti	24	coinvolgimento lavorativo
		25	autostima

Poichè l'omissione di variabili è considerata la principale causa di errore di

specificazione per un modello di misurazione cioè di carenza nella corrispondenza tra il modello reale e quello proposto (Diamantopoulos, 1994), è stato necessario porre particolare attenzione alla riclassificazione delle iniziali 25 variabili latenti estratte dal modello delle interviste in particolare durante la rilettura all'interno delle 2 più ampie categorie proposte dai modelli presi a riferimento (Tabella 4).

Molte di esse erano operazionalizzate anche da un solo indicatore o due al massimo e questo non era adeguato a rappresentare il costrutto latente (Howell, 1987). Così, si sono riformulate 11 variabili latenti come indicate nella Tabella 5.

Tabella 5. Fattori latenti rivisti nell'ambito delle teorie della tensione psicologica.

Variabili latenti riclassificate	
1	carico di lavoro (workload)
2	orari, pause e ritmi (time pressure)
3	contatto con clienti e fornitori (recipient contact)
4	ambiente fisico (physical environment)
5	conciliazione vita-lavoro (work-life conflict)
6	ritorno informativo (feedback)
7	riconoscimenti (rewards)
8	controllo e autonomia (job control)
9	coinvolgimento (participation)
10	sicurezza (job security)
11	supporto (supervisor support)

Ognuna di esse è stata operazionalizzata con almeno tre indicatori di tipo riflessivo, ipotizzando cioè che ognuna di esse causasse almeno tre delle variabili osservate (Bagozzi e Fornell, 1982).

L'informazione che si andava a perdere era molto alta in termini di adattamento del modello al nostro particolare settore produttivo, così questa versione è stata integrata e riletta con quanto proposto da Bakker e Demerouti (2007) in relazione alla definizione che viene data nel loro modello di *demands* e *resources*.

Le demands vengono intese come aspetti fisici, psicologici, sociali ed organizzativi

che richiedono sforzi sostenuti ed abilità fisiche e psicologiche particolari. Esse hanno un costo in termini di risposta per l'individuo (distress), ad esempio di sovraccarico di ruolo, di risposte emotive, di scarse condizioni ambientali (Demerouti et al., 2004). Per l'individuazione e la scelta delle risorse più appropriate al nostro particolare contesto, Hackman e Oldham (1980) nel loro modello enfatizzano di più il ruolo motivazionale potenziale che possono assumere a vari livelli le risorse. Ad un livello di compito includono tipologie quali l'autonomia, il feedback e il significato del lavoro; ad un livello organizzativo più ampio includono la retribuzione, l'opportunità di carriera e la sicurezza sul lavoro; ad un livello di relazioni sociali vedono allocate le risorse nei fattori di supporto sociale e di clima; mentre ad un livello di job design questi fattori si identificano nella chiarezza dei ruoli e nel coinvolgimento decisionale.

Sembra importante a questo punto della ricerca far notare l'esistenza di un parallelismo forte fra due note teorie che si sono sviluppate in due contesti spazio-temporali assolutamente slegati l'una dall'altra, ma che entrambe portano a considerare la soluzione della suddivisione dei fattori stressogeni in due macrocategorie in ambito aziendale, come una soluzione degna di nota.

Le caratteristiche del lavoro infatti evocano due diversi processi di risposta. Il processo legato alle domande poste dal lavoro che portano ad un costante sovraccarico in termini di fatica fisica e mentale, che implica nel lavoratore una movimentazione di un surplus di energia che conduce ad una sensazione di fatica acuta. Un'incompleta ripresa da una situazione di sovraccarico di lavoro può condurre ad effetti cronici sulla salute e sul benessere dei lavoratori (Frankenhaeuser, 1979; Frankenhaeuser e Johansson, 1986). L'altro processo è legato invece alle risorse a disposizione del lavoratore che, se carenti nel proprio ambiente di lavoro, possono precludere la realizzazione degli obiettivi

prefissati e causare quindi un senso di frustrazione e di fallimento (Bakker et al., 2003).

Questa suddivisione dei fattori stressogeni in due macrocategorie aveva già dagli anni '50 un importante punto di riferimento nella teoria dei due fattori di Herzberg (1959). Nella sua celebre suddivisione dei fattori-stimolo presenti sui luoghi di lavoro in fattori di contesto e di contenuto, Herzberg ha evidenziato nella pratica come la soddisfazione e l'insoddisfazione non siano in ogni caso gli estremi di uno stesso continuum dimensionale ma appartengano a due domini completamente diversi (Favretto, 2010; Grandori, 1999). Già dai suoi primi studi aveva individuato tra i fattori motivanti quelli relativi alla crescita come possibilità di apprendimento, il lavoro di per sé, la responsabilità intesa come controllo, il raggiungimento degli obiettivi come la possibilità di vedere il risultato dei propri sforzi, l'avanzamento di carriera e i riconoscimenti del lavoro ben fatto. Tra i fattori cosiddetti “igienici” relativi cioè al contesto di lavoro Herzberg inserisce la carenza di autorità delegata e la scarsa comunicazione insieme con le politiche aziendali, le procedure e le regole, facendo passare tutto ciò sotto il nome di amministrazione e politiche aziendali. Integra poi questi ultimi fattori con quello della supervisione, il supporto dei superiori, le relazioni interpersonali a tutti i livelli nel luogo di lavoro, lo status inteso come benefits aziendali e come riconoscimenti; le condizioni di lavoro intese in senso fisico insieme al carico di lavoro e infine il salario e la sicurezza sul posto di lavoro come la presenza di oggettivi segnali aziendali di sicurezza produttiva ed economica.

Tra i fattori relativi proprio al contenuto, anche Siegrist (2006) nel suo modello dello sbilanciamento tra sforzi e ricompense annovera il raggiungimento degli obiettivi concordati, la responsabilità e l'avanzamento di carriera come ricompense previste in un normale rapporto di reciprocità contrattuale, fattori che generano soddisfazione nel

momento in cui sono presenti ma che non generano insoddisfazione quando sono assenti.

Con il supporto teorico di questi esempi, gli 11 costrutti si sono ridotti a 6, in particolare, carico di lavoro, domande emozionali e bilanciamento casa-lavoro per le domande; autonomia, possibilità di sviluppo e sicurezza sul lavoro per le risorse (Bakker et al., 2004).

Il nuovo modello teorico che ne è emerso, è stato posto sotto analisi ed ha trovato una convergenza empirica con il modello a 11 fattori precedente. Proprio su quel modello a 11 è stata condotta un'analisi fattoriale esplorativa separata per le domande e le risorse adottando, per una migliore interpretazione dei risultati, un metodo di rotazione obliqua di tipo promax in quanto si è ritenuto che i componenti/fattori latenti, qualunque essi fossero, avrebbero condiviso una qualche forma di associazione fra loro: lo scopo era infatti quello di misurare un costrutto comune, lo stress.

3.4.3. Le analisi esplorative.

Nel tentativo di stimare una struttura teorica a p fattori latenti sottostanti alle 54 variabili proposte al campione pilota esplorativo, sulle domande è stata lanciata un AFE su 19 items ($N=79$) con un indice $KMO=.685$ che ha verificato una mediocre adeguatezza del campione e quasi tutti i valori KMO per singoli items $>.50$ (solo 1 item $<.50$). Il test di sfericità di Bartlett *chi quadro*(171)= 564,96, $p<0,001$ ha indicato come le correlazioni fra items fossero sufficientemente ampie per rigettare l'ipotesi che la nostra matrice delle correlazioni fosse una matrice identità. Il metodo di calcolo che è stato impiegato per determinare il valore dei coefficienti fattoriali che descrivono le relazioni tra indicatori e componenti è stato quello della massima verosimiglianza (ML) con la quale si stimano i parametri che permettono di ricostruire una matrice delle correlazioni

“implicata” dal modello fattoriale che sia più simile possibile alla matrice delle correlazioni osservata (Jöreskog e Sörbom, 1988, 1993). Per determinare il numero dei fattori da estrarre si sono comparati i criteri dell'*eigenvalue* (Kaiser, 1960), dello *scree-plot* (Cattell, 1966) e della *parallel analysis* (Lautenschlager et al., 1989; Keeling, 2000). In base al primo criterio avremmo dovuto estrarre 6 fattori spiegando il 68% della varianza; osservando il grafico dei vettori ed individuando due punti di flessione avremmo potuto considerare di estrarre 3 o 5 fattori che spiegavano rispettivamente il 49% ed il 63% della varianza; con la tecnica della *parallel analysis* ovvero comparando gli *eigenvalue* ottenuti con *eigenvalue* teorici che si ottengono utilizzando un campione casuale di pari dimensione (Horn, 1965), avremmo dovuto estrarre solamente tre fattori. Poichè nell'ambito di una *simulation study*, Zwick e Velicer (1986) hanno dimostrato che il metodo degli *eigenvalue*>1 è accurato solo nel 22% dei casi, quello dello *screeplot* è accurato solo nel 57% dei casi e quello della *parallel analysis* nel 92% dei casi, è stata scelta la soluzione a 3 fattori. La tabella 6 riporta i carichi fattoriali (*factor loadings*) sulla base della lettura della *pattern matrix* dopo l'applicazione del metodo di rotazione obliqua di tipo Promax in base alla quale sono stati interpretati i fattori (Lattin, Carroll e Green, 2003). Essa evidenzia come gli items che caricano sui tre fattori rappresentino per buona approssimazione le domande del modello a 6 fattori scelto per l'analisi definitiva ovvero dopo aver eliminato gli indicatori con bassa comunaltà (<.30) o con accentuati *cross-loading* delle variabili ovvero con *factor loadings* <.40 (Stevens, 2002).

Sulle risorse l'AFE lanciata su 15 items (N=87) con un indice KMO=.815 ha verificato la buona adeguatezza del campione anche con un KMO>.50 per singoli items verificato sulla matrice anti-immagine. Il test di sfericità di Bartlett *chi quadro*(105)= 500,32, $p<0,001$ viene quindi confermato. Anche in questo caso per determinare il

numero di fattori da estrarre si è proceduto con una comparazione fra i tre criteri citati in precedenza (Zwick e Velicer, 1986) notando che mentre il criterio dell'*eigenvalue*>1 similmente a quanto rappresentato dallo *scree plot* ci avrebbe suggerito un modello a 4 fattori latenti che spiegava fino a quasi il 64% della varianza, la *parallel analysis* evidenziava come ottimale un modello a due fattori spiegando solo il 49% della varianza.

Tabella 6. Matrice dei modelli ottenuta con rotazione Promax su 19 indicatori individuati come domande, in cui i coefficienti fattoriali > 0,40 sono indicati in grassetto.

Matrice dei modelli-Domande			
	Fattore		
	1	2	3
23-EQ	,808		
ingiustizia percepita			
24-IS lavoro isolato	,715		
39-ST tempo atmosferico	-,621		
29-LF bilancia famiglia-lavoro	,522		
40-LF supporto della famiglia	,516		
49-CA accettazione cambiamento	,511		
21-BU sicurezza sul lavoro	,475		,391
33-OP flessibilità orario	,355		
9-LF lavoro anche a casa		,837	
48-ME incertezza prezzi materie prime		,656	
28-OP condizionamento familiare		,625	
1-OP il lavoro aumenta	,356	,488	
38-OP lavoro festivo	-,321	,388	
19-BU incombenze amministrative		,375	
20-RE relazioni con colleghi			,760
31-CO violenza fisica			,601
22-CD diversità di cultura			,560
30-CO insulti e molestie			,415
4-IV obiettivi economici			,310

In questo caso si è ritenuto di seguire un'impostazione *theory driven*, poiché scegliendo quest'ultima ipotesi si sarebbero perse numerose informazioni relative ad un costrutto legato ai modelli di riferimento, quello della domanda-controllo e quello dello sforzo-ricompensa. Infatti forzando la scelta dei fattori da estrarre a tre dopo aver purificato ulteriormente la scala di misurazione delle risorse escludendo quegli indicatori che manifestavano bassi carichi fattoriali sul fattore atteso ovvero *cross loading* sostanziali ($>0,40$), si è ottenuta una struttura più parsimoniosa da sottoporre a test confermativo e capace di spiegare quasi il 67% della varianza totale. Nella Tabella 7 si riportano i coefficienti fattoriali dopo la rotazione obliqua con l'estrazione secondo la regola di Kaiser (1960).

Tabella 7. Matrice dei modelli ottenuta con rotazione Promax su 15 indicatori individuati come risorse, in cui i coefficienti fattoriali $> 0,40$ sono indicati in grassetto.

Matrice dei modelli-Risorse				
	Fattore			
	1	2	3	4
5-AC autonomia task	1,096		-,334	
6-AC controllo risultati	,923			
42-IV investimenti aziendali	,681			
7-PA passione per il lavoro	,661			
25-LS libera scelta di vita	,450			
10-ME soddisfazione economica		-,862	,317	
14-IN incertezza per il futuro		,711		
15-ME sicurezza del reddito		,612		
11-PA soddisfazione lavorativa		-,593		
2-RC nuove abilità			,646	
16-JO lavoro ripetitivo	,319		,446	
32-LE supporto del capo			,363	
17-IN incertezza per il compito				-,461
53-LS impiego della fantasia sul lavoro				,411
44-AC livello di autonomia	,328			,332

Poichè tali fattori sono estratti in modo gerarchico ovvero il primo spiega la maggior parte della varianza, il secondo la maggior parte della varianza residua e così via, nei primi tre fattori si possono già chiaramente distinguere i costrutti “risorse” del nostro modello di riferimento a 6 fattori.

Una volta purificate le scale delle domande e delle risorse si è lanciata un'AFE sull'intero questionario ASQ revisionato a 20 items.

L'indice di Kaiser-Mayer-Olkin su un campione di 85 soggetti, questa volta, è risultato buono sia in generale ($KMO=0,792$) sia in relazione ai singoli items ($KMO>0,559$). Il test di sfericità di Bartlett è stato confermato con un *chi quadro*(190)= 691,91 e $p<0,001$. Anche se la parallel analysis ha evidenziato come ottimale un modello a 3 fattori, si è scelto il modello proposto con la regola degli *eigenvalue*>1 a 5 fattori in quanto quest'ultima soluzione ha presentato un indice di bontà dell'adattamento migliore della soluzione a 3: infatti si è passato da un *chi quadro*=173,49 e $p=0,011$ della soluzione a 3 ad un *chi quadro*=93,86 e $p=0,654$ della soluzione a 5. La Tabella 8 mostra la matrice dei modelli a 5 fattori in cui si può osservare come il fattore 2 sia l'insieme di 2 costrutti del nostro modello teorico.

In particolare, nella stessa Tabella 8 si può osservare come il fattore 1 corrisponda al costrutto “controllo”, il fattore 2 ai costrutti “bilanciamento casa-lavoro” e “sviluppo professionale”, il fattore 3 al costrutto “sicurezza sul lavoro” il fattore 4 al costrutto “relazioni lavorative” e il fattore 5 al costrutto “carico di lavoro”.

Con questa soluzione a 5 fattori il modello ha spiegato il 64,45% della varianza totale.

A questo punto è stato possibile purificare ulteriormente la scala di misurazione escludendo quegli indicatori che hanno manifestato bassi carichi fattoriali (*factor-loadings*) sul fattore atteso (*latent variable*) e *cross-loading* “sostanziali” ovvero

sovrapposizione di coefficienti fattoriali su più fattori contemporaneamente.

Tabella 8. AFE lanciata su questionario ASQ-bozza a 20 items: matrice dei modelli ottenuta con rotazione Promax.

Matrice dei modelli – completo a 20 items					
	Fattore				
	1	2	3	4	5
6-AC controllo risultati	,887				
5-AC autonomia task	,841				
19-BU incombenze amministrative	,668				
25-LS libera scelta di vita	,403				
1-OP il lavoro aumenta	,314	,240			,308
40-LF supporto della famiglia		,827	,316		
44-AC livello di autonomia		,714			-,247
29-LF bilancia famiglia-lavoro		,596		,229	
33-OP flessibilità orario		,548	-,279		,268
2-RC nuove abilità		,424		-,223	,284
10-ME soddisfazione economica			,792		
14-IN incertezza per il futuro			,775	,210	
15-ME sicurezza del reddito			,554		,204
20-RE relazioni con colleghi				,694	
22-CD diversità di cultura				,609	
31-CO violenza fisica				,555	
30-CO insulti e molestie	-,212			,519	,274
28-OP condizionamento familiare			,214		,761
9-LF lavoro anche a casa	,313				,424
16-JO lavoro ripetitivo	,252			-,285	,294

E così è stato fatto per l'item 16 “lavoro ripetitivo” e l'item 1 ”lavoro che aumenta” poichè caricano su più fattori; e per l'item 28 “condizionamento familiare” in quanto unico indicatore rimasto sul fattore 5 che non avrebbe permesso l'identificazione del modello in quanto avrebbe violato la regola dei tre indicatori per fattore necessaria con campioni inferiori alle 150 unità di osservazione (Anderson e Gerbin, 1984).

Ultimate le operazioni di purificazione della scala, si è proceduto con una nuova analisi fattoriale per valutare il nuovo modello prodotto e calcolarne le medie e le deviazioni standard di ogni singola scala.

L'indice di Kaiser-Mayer-Olkin su un campione di 86 soggetti è risultato buono sia in generale ($KMO=0,786$) sia in relazione ai singoli items ($KMO>0,559$). Il test di sfericità

di Bartlett è stato confermato con un *chi quadro*(136)= 525,75 e $p<0,001$. Tutti i metodi di estrazione hanno portato ad un modello ottimale a 4 fattori che ha presentato un indice di bontà dell'adattamento pari ad un *chi quadro*=69,45 e $p=0,778$ migliore della soluzione a 20 items precedente. La Tabella 9 e la Tabella 10 mostrano rispettivamente la matrice dei modelli a 4 fattori con gli indici di affidabilità ed il questionario definitivo come sottoposto all'analisi confermativa.

Tabella 9. AFE lanciata su questionario ASQ-bozza a 17 items: matrice dei modelli ottenuta con rotazione Promax.

Matrice dei modelli-completo a 17 items				
	Fattore			
	1	2	3	4
6-AC controllo risultati	,865			
5-AC autonomia task	,775			
19-BU incombenze amministrative	,686			
9-LF lavoro anche a casa	,537			
25-LS libera scelta di vita	,454			
40-LF supporto della famiglia		,776		
44-AC livello di autonomia		,714		
29-LF bilancia famiglia-lavoro		,634		
33-OP flessibilità orario		,560		
2-RC nuove abilità		,425		
14-IN incertezza per il futuro			,828	
10-ME soddisfazione economica			,752	
15-ME sicurezza del reddito			,624	
20-RE relazioni con colleghi				,664
22-CD diversità di cultura				,620
31-CO violenza fisica				,582
30-CO insulti e molestie				,522
α di Cronbach	0,78	0,77	0,75	0,71
% di varianza	29,08	13,26	10,65	7,94

Nell'ultima riga della Tabella 9 sono poi riportati i valori dell'alfa di Cronbach per valutare la coerenza interna di ogni sottoscala in essa riportata. Tutte le 4 sottoscale

dell'ASQ sembrano avere un'alta affidabilità ($0,7 < \alpha < 0,81$) secondo quanto sostenuto da Nunnally (1978) sull'opportunità nelle fasi operative di avere un $\alpha > 0,7$; inoltre correlazioni significative e sostanziali sono state osservate dividendo le sottoscale a metà (*split-half reliability* $> 0,50$), e notando solo sul fattore 4 un valore limite (*split-half reliability* $= 0,492$); tutti gli items hanno riportato valori accettabili di *item to total correlation* $> 0,40$ (Nunnally, 1978; Tian et al., 2001).

Tabella 10. Lista degli items che compongono la scala ASQ e indici di affidabilità.

Scala e items		*coefficienti fattoriali	α di Cronbach
<i>Autonomia e controllo</i>			0,78
Item 6	Ho avuto modo di vedere il risultato del lavoro svolto.	0,87	
Item 5	Sono autonomo nel gestirmi la giornata di lavoro.	0,77	
Item 19	Mi sono accorto che lo Stato, con le sue incombenze amministrative, sottrae tempo utile al lavoro in azienda.	0,69	
Item 9	Non avendo degli orari e delle pause determinate sul lavoro, mi sono portato il lavoro anche a casa.	0,54	
Item 25	Ho riflettuto sul fatto che questo lavoro è una mia libera scelta.	0,45	
<i>Supporto sociale</i>			0,77
Item 40	La famiglia mi ha aiutato a superare momenti di tensione eccessiva.	0,78	
Item 44	Ho acquisito una libertà impagabile.	0,71	
Item 29	Ho avuto sufficiente tempo libero da dedicare alla famiglia.	0,63	
Item 33	L'azienda è stata disponibile a fare eccezioni sull'orario di lavoro, quando vi sono stati problemi in famiglia.	0,56	
Item 2	Ho acquisito nuove abilità ed ampliato le mie competenze lavorative.	0,42	
<i>Sicurezza</i>			0,75
Item 10	Mi sono sentito abbastanza remunerato per le ore di lavoro svolte.	0,83	
Item 14	Ho vissuto con una sensazione di incertezza per la mia attività futura.	0,75	
Item 15	Non ho avuto certezza del mio reddito a fine mese.	0,62	
<i>Relazioni umane</i>			0,71
Item 20	I problemi più grossi sul lavoro me li hanno creati i colleghi.	0,66	
Item 22	Il collega con cultura e lingua diversa dalla mia è stato un problema.	0,62	
Item 31	Ho notato atteggiamenti di violenza fisica sul lavoro.	0,58	
Item 30	Mi è capitato di essere preso a male parole dal capo/collega senza capirne il perchè.	0,52	

*I coefficienti fattoriali sono derivati dalla rotazione con metodo Promax.

Con questa soluzione a 4 fattori il modello spiega quasi il 61% della varianza totale.

Il questionario ASQ definitivo è quello riportato nella Tabella 10 ed è composto da 4

sottoscale:

1. autonomia e controllo composta da 5 items con indice di affidabilità α di Cronbach pari a 0,78;
2. supporto sociale e sviluppo composta da 5 items con α di Cronbach pari a 0,77;
3. sicurezza sul lavoro composta da 3 items con α di Cronbach pari a 0,75;
4. relazioni umane composta da 4 items con α di Cronbach pari a 0,71.

La Tabella 11 riporta i punteggi medi delle 4 scale presenti nel questionario indicando con punteggi alti migliori condizioni lavorative. A tal proposito i punteggi delle scale “sicurezza” e “relazioni umane” sono stati invertiti per poterli comparare con gli altri due costrutti, in quanto scritti all'inverso.

Tabella 11. Statistiche descrittive e quartili per i 17 items del questionario ASQ.

Statistiche				
	autonomia e controllo	supporto sociale	sicurezza	relazioni umane
Media	3,38	3,01	3,00	4,22
Deviazione std.	1,00	0,89	1,02	0,68
Percentili 25	2,60	2,40	2,00	3,75
50	3,40	2,80	3,00	4,25
75	4,20	3,80	3,67	5,00

Il fatto di suddividere tali punteggi medi per quartili, soddisfa un obiettivo di questa ricerca che intendeva aprire la strada ad un sistema di benchmarking aziendale di tipo preventivo rispetto agli obblighi di sicurezza imposti alle aziende agricole sul modello dei *Management Standard* britannici (Cousins et al., 2004).

3.4.4. Le analisi confermative di primo livello.

Per stimare la bontà del modello di misurazione è stata applicata un'analisi fattoriale confermativa (CFA) e si è valutata l'adeguatezza della bontà dell'adattamento del modello teorizzato, quello a 17 items come risultato dall'AFE, con i dati raccolti (N=86) stimando le relazioni (parametri) tra variabili latenti e i rispettivi indicatori, specificando già a priori il valore di alcuni parametri (Anderson e Gerbin, 1988).

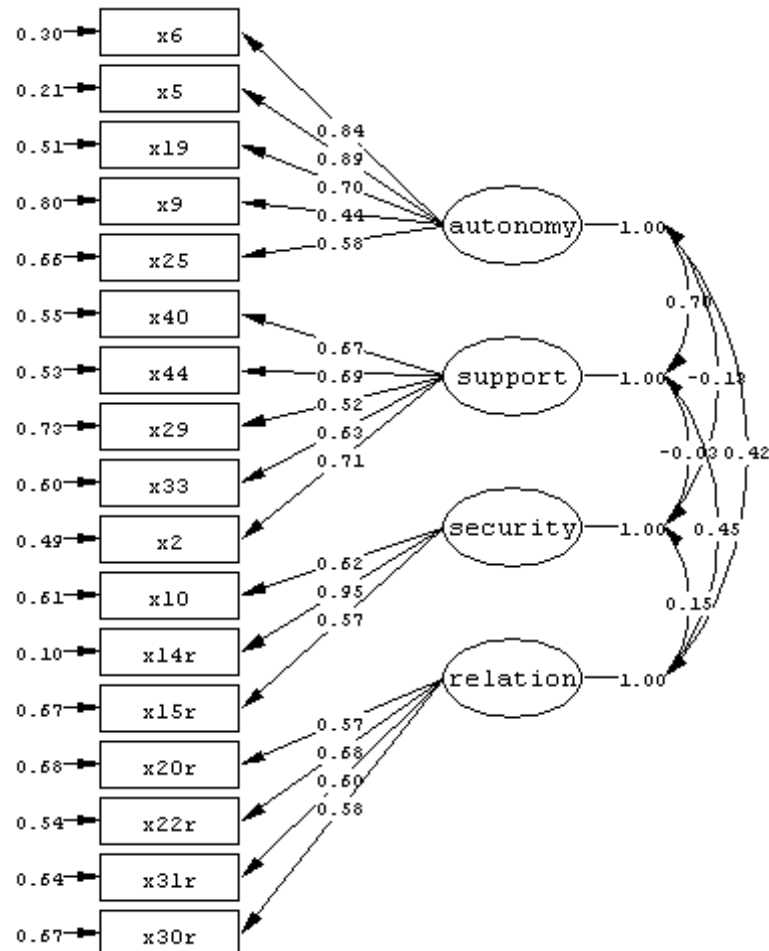
Indicazioni in letteratura sulle teorie statistiche relative al processo di adattamento del modello teorico a quello reale possono essere rintracciate in testi dedicati al tema dei modelli di equazioni strutturali o SEM (Bollen, 1989; Hayduk, 1987). Nel presente studio è stato applicato il criterio della stima della massima verosimiglianza con l'impiego del software LISREL 8.8.

Quando si stima un modello di misurazione, lo scopo è quello di fornire il legame fra i punteggi provenienti dallo strumento di misurazione e i sottostanti costrutti che sono teorizzati per misurarli. Il modello infatti specifica la cornice per la quale ogni indicatore carica su un particolare costrutto per passare poi alla descrizione delle proprietà di misurazione delle variabili osservate (Jöreskog e Sörbom, 1989).

Come si può osservare nella Figura 1, il modello a 4 fattori latenti e 17 items, ha riportato un $\chi^2(113)=133,52$ con un valore non statisticamente significativo ($p=0,091$) suggerendo che il modello proposto possa essere adeguato in quanto più alta è la probabilità associata al χ^2 , maggiore sarà il fit fra il modello proposto e quello perfetto (Bollen, 1989).

L'indice RMSEA=0,042 (*root mean square error of approximation*) sensibile al numero dei parametri stimati nel modello, guardando agli errori di approssimazione nel campione, ci indica un buon fit (MacCallum et al., 1996).

Figura 1. Modello a 17 items su 4 fattori dell'ASQ; analisi fattoriale confermativa di primo livello.



L'indice ECVI=2,47 (*expected cross-validation index*) proposto come misura per valutare se in un singolo campione il modello possa essere cross-validato in campioni analoghi appartenenti alla stessa popolazione (Browne e Cudeck, 1989), in questo caso ha riportato un intervallo di confidenza tra 2,27 e 2,85. Considerato che più basso è il suo valore più alta la possibilità di replicare i risultati, risulta che il modello ipotizzato si adatta bene e rappresenta una ragionevole approssimazione alla popolazione.

L'indice assoluto GFI=0,85 (*goodness of fit index*) che rappresenta la quantità di varianza e covarianza relativa alla matrice reale che è spiegata totalmente dalla matrice

stessa, è mediocre (Jöreskog e Sörbom, 1993b).

Gli indici di fit incrementali $NFI=0,85$ (*normed fit index*) e $CFI=0,97$ (*comparative fit index*) possono variare da 0 a 1 e derivano dalla comparazione di un modello ipotetico con il modello indipendente; ognuno di essi fornisce una misura di completa covariazione nei dati indicando con un valore $>0,90$ un accettabile adeguamento ai dati (Bentler, 1992).

A questo punto è stato stimato un modello ad un solo fattore per esaminare se il questionario ASQ potesse definirsi unidimensionale migliorando in tal modo l'adattamento ai dati reali (Figura 2).

Una differenza che si rileva subito è nel peggioramento del *chi square*(120)=281,78 che è diventato significativo ($p=0,000$) indicando un peggioramento nella probabilità associata a tale statistica e suggerendo una possibile inadeguatezza del modello.

L'indice $RMSEA=0,13$ indica un adattamento scarso.

L'indice $ECVI=4,24$ in un range tra 3,69 e 4,88 risulta molto alto indicando bassa probabilità di poter replicare i risultati.

L'indice assoluto $GFI=0,71$ è peggiorato indicando che il modello non si adatta all'insieme dei dati.

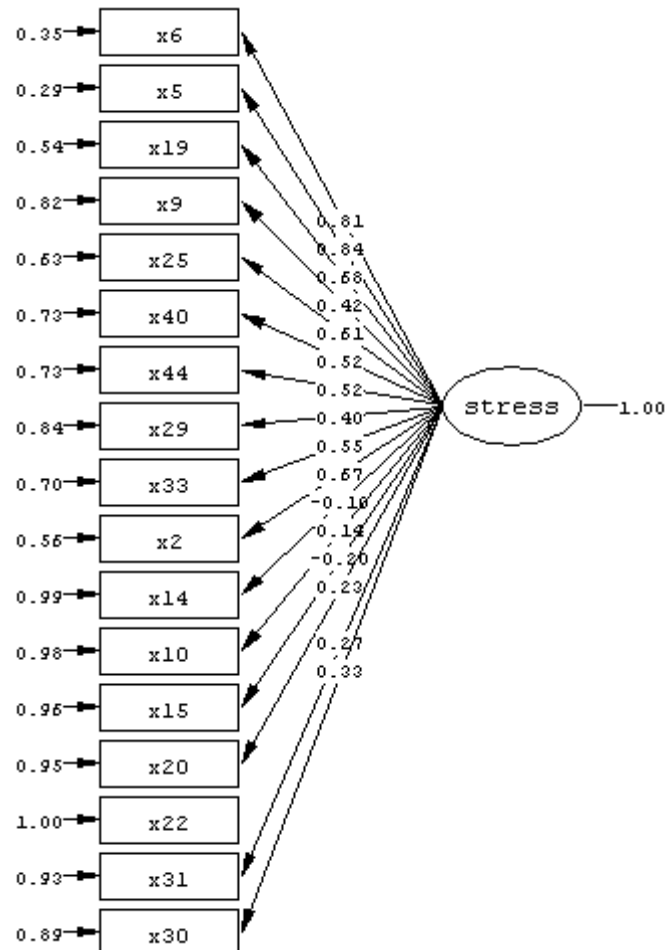
Gli indici di fit incrementali $NFI=0,69$ e $CFI=0,79$ sono peggiorati.

Verificato che lo strumento ASQ è meglio rappresentato da una struttura a 4 fattori anzichè da un solo fattore, si è proceduto all'analisi degli indici di modifica per definire un modello che rappresentasse al meglio il campione di dati raccolti.

Si sono così esaminati sia i residui, cioè le discrepanze tra i valori osservati e quelli ricostruiti dal modello, sia gli indici di modifica che hanno suggerito una possibile covarianza tra gli errori degli items 10 e 9. Questa covarianza negli errori di misurazione

risultava essere non casuale ma piuttosto di tipo sistematico, derivante cioè da una caratteristica specifica del questionario.

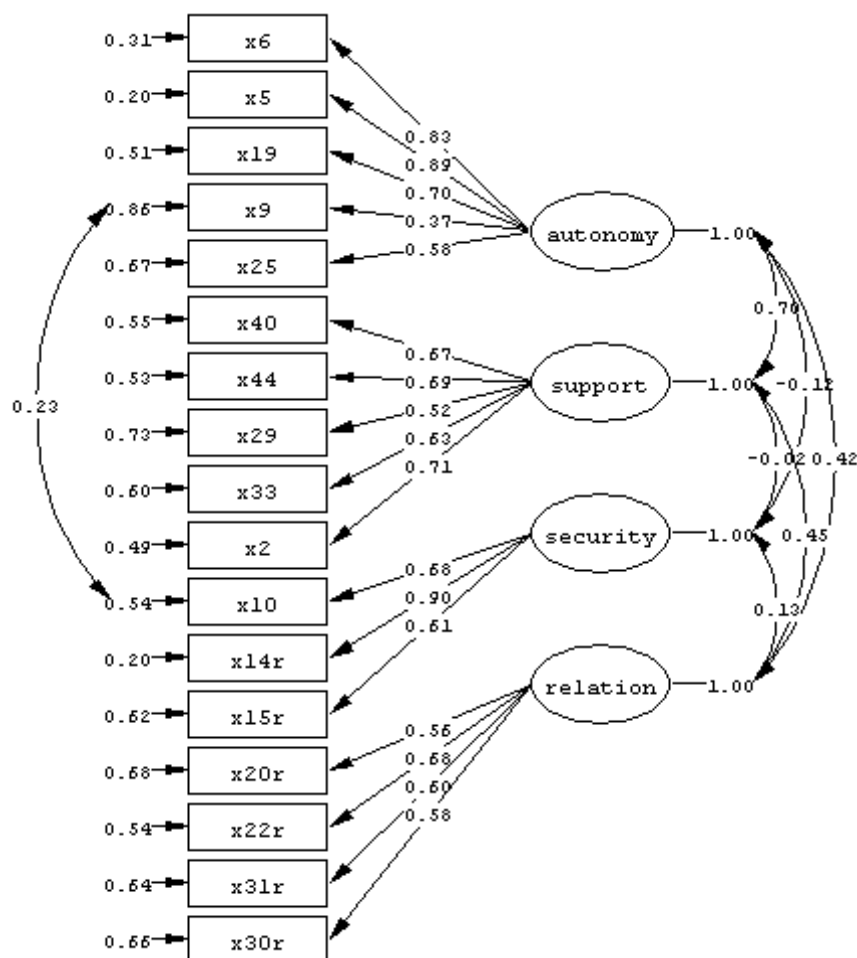
Figura 2. Modello a 17 items su un solo fattore dell'ASQ; analisi fattoriale confermativa di primo livello.



L'osservazione empirica dello strumento ASQ ha confermato in effetti la possibile discrepanza negli errori, causata dalla grafica del questionario ed in particolare dai due items che venivano presentati quasi sovrapposti nel testo del questionario bozza, ingenerando nei rispondenti possibili confusioni durante la compilazione.

Il modello originale è stato così rispecificato prevedendo una correlazione tra gli errori relativi agli items 9 e 10, stimando liberamente tali parametri (Figura 3). Tale pratica è accettata dalla letteratura solo se sostenuta da una importante motivazione empirica e da un ragionamento logico (Jöreskog, 1993) come si ritiene possa essere in questo caso.

Figura 3. Modello a 17 items corretto su 4 fattori; analisi fattoriale confermativa di primo livello.



Il modello finale a 17 items e 4 fattori latenti con una covarianza libera fra gli errori evidenzia un miglioramento in generale del fit; in particolare con un *chi-square*(112)=125,63 non statisticamente significativo ($p=0,18$) ad un confronto tra modelli che si presumono nidificati, il $\Delta chi-square$ è risultato pari a 7,89 ed il suo test significativo ($p=0,005$) indicando un sostanziale miglioramento a seguito della stima di un parametro in più.

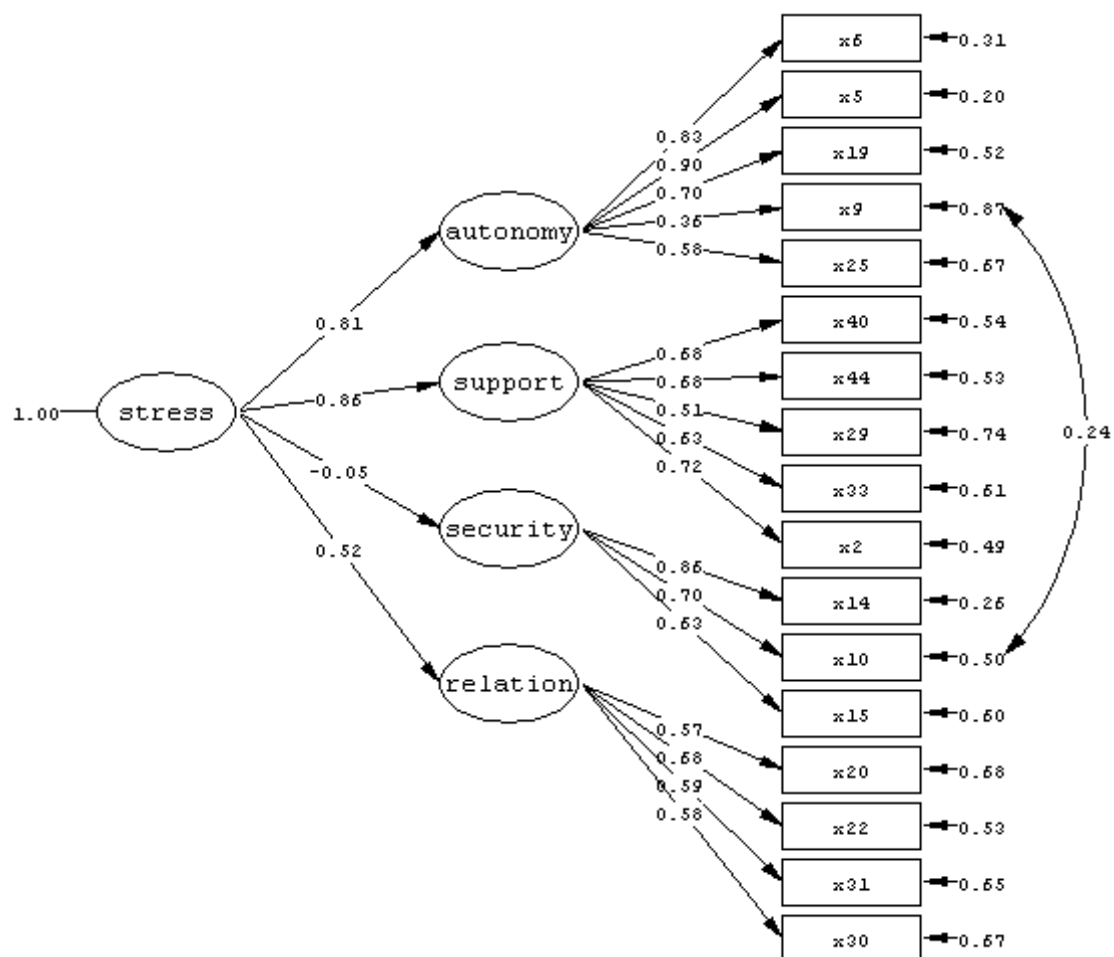
L'indice RMSEA=0,038 è migliorato rispetto al modello iniziale così come l'indice ECVI=2,44 con un intervallo di confidenza compreso tra 2,28 e 2,82 quindi con alta probabilità di poter replicare i risultati su un altro campione; l'indice assoluto è rimasto

invariato (GFI=0,85), mentre gli indici di fit incrementali sono migliorati con NFI=0,86 e CFI=0,98.

3.4.5. Le analisi confermative di secondo livello.

Una seconda analisi fattoriale confermativa è servita per analizzare l'eventuale presenza di un fattore latente comune di secondo ordine, lo stress appunto (Figura 4).

Figura 4. Modello a 17 items corretto su 4 fattori endogeni ed 1 fattore esogeno dell'ASQ; analisi fattoriale confermativa di secondo livello.



Il modello a 4 fattori latenti di primo livello ed un fattore latente di secondo livello ha riportato un *chi square*(114)=127,87 con un valore statisticamente non significativo

($p=0,18$) suggerendo quindi di essere in presenza di un modello adeguato e migliorato rispetto al modello di primo ordine come evidenziato anche dal test $\Delta\chi^2_{square}=2,24$ risultato non significativo ($p=0,326$) che ha dimostrato come la riduzione nella stima dei parametri (39 in totale) abbia migliorato il fit.

L'indice ECVI=2,39 in un range compreso tra 2,26 e 2,76 indica che il modello si adatta bene ed ha un'alta probabilità di essere replicato su un altro campione della medesima popolazione.

Gli altri indici GFI=0,85, NFI=0,86 e CFI=0,98 sono rimasti inalterati rispetto al modello di primo ordine.

3.5. La validità di costrutto.

Sempre nell'ambito della valutazione globale del modello per poter capire quanto le misure del nostro costrutto stress convergessero nel misurare il costrutto stesso e quanto divergessero dal misurare altri costrutti, si è proceduto con la stima della validità convergente e discriminante delle variabili latenti (Fornell e Larcker, 1981, pag.45-46). Tradotto a livello di indicatori abbiamo verificato se gli items proposti fossero significativamente correlati tra loro e se la scala nel suo complesso fosse correlata a quella di costrutti che si sono ipotizzati come associati al costrutto di interesse. Per quanto riguarda la validità discriminante abbiamo verificato che gli items deputati a misurare un certo costrutto non correlassero con items destinati a misurare altri costrutti ovvero a livello di scala che una sottoscala non fosse correlata ad un'altra misurante costrutti diversi.

Per fare ciò abbiamo calcolato l'indice di *composite reliability* (ρ_c) e l'indice *average*

variance extracted (AVE) per ogni variabile latente.

Tabella 12. Composite reliability e AVE su modello a 4 fattori latenti: validità convergente del modello.

	ρ_c	AVE
autonomia	0,81	0,49
supporto	0,78	0,42
sicurezza	0,78	0,54
relazioni	0,7	0,37
stress	0,66	0,42

Come si può osservare nella Tabella 12, fra tutti i parametri stimati sul modello di primo ordine, solo quello relativo al costrutto sicurezza ha soddisfatto i criteri della validità convergente, con un $\rho_c > .60$ ed una $AVE > .50$ (Fornell e Larcker, 1981); per il costrutto relativo allo stress sulla CFA di secondo ordine, anche i parametri gamma stimati tra la variabile esogena e quella endogene non sono risultati significativi e sostanziali per soddisfare tale criterio con un AVE pari a 0,42.

Analogamente si è proceduto con lo studio della validità discriminante per la quale la correlazione al quadrato fra due costrutti qualsiasi deve risultare inferiore all'indice AVE dei singoli costrutti. Come si può osservare dalla Tabella 13, gli AVE dei costrutti supporto e autonomia dovrebbero entrambi essere maggiori di 0,49 ma questo accade solo per il costrutto autonomia. Non risulta possibile pertanto verificare la validità discriminante.

Tabella 13. AVE su modello a 4 fattori latenti in CFA di secondo livello: validità discriminante.

Valori cut-off di riferimento per la stima della validità discriminante.

ϕ^2	autonomia	supporto	sicurezza	relazioni	AVE (ξ)
Autonomia (1)	1	0,49/ 0,41	0,54/0,49	0,49/0,37	Autonomia (1)
Supporto (2)	0,49	1	0,54/0,42	0,42/0,37	Supporto (2)
Sicurezza (3)	0	0	1	0,54/0,37	Sicurezza (3)
Relazioni (4)	0,17	0,19	0	1	Relazioni (4)

A sinistra della diagonale si trovano i valori delle correlazioni al quadrato dei costrutti sotto osservazione.

A destra della diagonale si trovano i valori dell'AVE dei medesimi costrutti.

3.6. Il modello definitivo.

Come suggeriscono Anderson e Gerbin (1988, pag.412) una volta raggiunto un fit accettabile anche attraverso una serie di rispecificazioni sarebbe auspicabile una cross-validazione su un nuovo campione preso dalla popolazione di riferimento, anche per consentire una generalizzabilità dei risultati. E con questo obiettivo, nei mesi di novembre e dicembre del 2014 è stata condotta una nuova indagine fra le aziende agricole facenti parte della popolazione di riferimento, al fine di poter validare lo strumento con l'acquisizione di nuovi dati. La modalità di raccolta dei questionari, che è rimasta invariata rispetto alla precedente sempre con il coinvolgimento delle associazioni di categoria, ha portato un nuovo campione con un numero di casi (N=43) decisamente troppo esiguo per poter ottenere stime affidabili. Secondo quanto stabilito in letteratura un buon processo di cross validazione prevederebbe un campione da 300 a 500 soggetti almeno, per poter poi essere suddiviso in due sottocampioni da 150 a 300 soggetti l'uno (Homburg, 1991). Anche nel rispetto dei tempi assegnati alla ricerca sul campo, il campione di validazione è stato allora impiegato unitamente a quello esplorativo con l'intento di definire un unico campione che fosse soddisfacente non solo in termini statistici in base a quanto sostenuto in letteratura da Kass e Tinsley (1979) in rapporto al numero di osservazioni per item, in questo caso di 8 a 1, ma fosse anche soddisfacente in rapporto all'ampiezza necessaria per produrre stime parametriche significative e con errori standard sufficientemente piccoli (Jöreskog, 1966, 1967).

Tutti i test di bontà dell'adattamento sul modello ipotizzato con il campione esplorativo di 86 soggetti, sono stati allora ripetuti sul nuovo campione di 129 soggetti, con l'obiettivo di definire stime parametriche affidabili e adeguate a proporre un modello

di valutazione dello stress in un settore per nulla o poco indagato in Italia.

Fanno parte del nuovo campione 98 uomini e 30 donne (un missing) con un'età compresa dai 18 agli 82 anni ($M=44$) che come livello scolastico esprimono quasi un 50% di diplomati e un 9% di laureati. Per la maggior parte sono titolari d'azienda (42%) e operai agricoli (37,2%) pur non mancando soci di cooperativa, famigliari, dipendenti amministrativi e altro.

Lanciando una nuova AFE, l'indice di Kaiser-Mayer-Olkin su questo nuovo campione è risultato migliorato rispetto al precedente ($KMO=0,817$) e praticamente inalterato in relazione ai singoli items ($KMO>0,54$). Il test di sfericità di Bartlett è stato confermato con un *chi quadro*(136)= 714,35 e $p<0,001$.

Tabella 14. AFE lanciata su un campione di N=129 soggetti.

Agricultural Stress Questionnaire (ASQ): matrice dei modelli				
	Fattore			
	1	2	3	4
19-BU incombenze amministrative	,778			
9-LF lavoro anche a casa	,733			
5-AC autonomia task	,645			
6-AC controllo risultati	,490			
25-LS libera scelta di vita	,373			
40-LF supporto della famiglia		,829		
33-OP flessibilità orario		,561		
44-AC livello di autonomia		,557		
29-LF bilancia famiglia-lavoro		,393		
2-RC nuove abilità		,382		
10-ME soddisfazione economica			,708	
15-ME sicurezza del reddito			,640	
14-IN incertezza per il futuro			,535	
20-RE relazioni con colleghi				,687
22-CD diversità di cultura				,470
30-CO insulti e molestie				,438
31-CO violenza fisica				,315
α Cronbach	0,82	0,76	0,63	0,56
% di varianza	29,8	11,7	9	6,9

Un modello ottimale a 4 fattori è stato confermato con un indice di bontà dell'adattamento pari ad un *chi quadro*=88,85 accettabile con una $p=0,115$ sempre non significativo. Nella Tabella 14 che illustra la matrice dei modelli a 4 fattori con gli indici di affidabilità e la varianza espressa dai singoli fattori latenti, si può notare come gli indici di affidabilità delle scale siano migliorati per i fattori autonomia e supporto mentre siano peggiorati per i fattori sicurezza e relazioni umane rispettivamente con un α di Cronbach di 0,63 e 0,56 che indicano un'affidabilità relativamente bassa per questo campione (Kline, 1999) che andrebbe verificata su campioni più ampi della popolazione. Si mantiene accettabile l'indice generale di affidabilità di scala con un α di Cronbach pari a 0,802 per un modello che spiega quasi il 57,5% della varianza complessiva.

Le medie di scala come riportate nella Tabella 15 sono rimaste pressochè inalterate, anche a fronte di un aumento della numerosità del campione ribadendo come, con la proposizione di queste medie, si sia realizzato un primo passo verso la produzione di uno standard di base a cui fare riferimento per valutare il risultato della gestione dei rischi psicosociali sia in termini di salute e di benessere degli addetti del settore agricolo coinvolti, sia in termini di valutazione della performance dell'efficacia organizzativa dell'intera popolazione impiegata nel settore agricolo.

Tabella 15. Statistiche descrittive di scala per il campione di N=129 soggetti.

Legenda:

■ α di Cronbach < 0,70

		Statistiche			
		autonomia	supporto	sicurezza	relazioni
Media		3,48	3,11	3,06	4,25
Deviazione std.		1,04	0,89	0,92	0,61
Percentili	25	2,60	2,40	2,33	4,00
	50	3,80	3,00	3,00	4,25
	75	4,40	3,80	3,67	4,75

Terminate le analisi di tipo esplorativo si è lanciata una nuova analisi fattoriale confermativa questa volta sul nuovo campione con numerosità N=129 soggetti, si sono confrontati tutti gli indici di adattamento a quelli precedenti: i risultati sono stati riassunti nella Tabella 16.

Tabella 16. Confronto fra gli indici di fit del modello su campione N=86 e N=129: ASQ a 17 items.

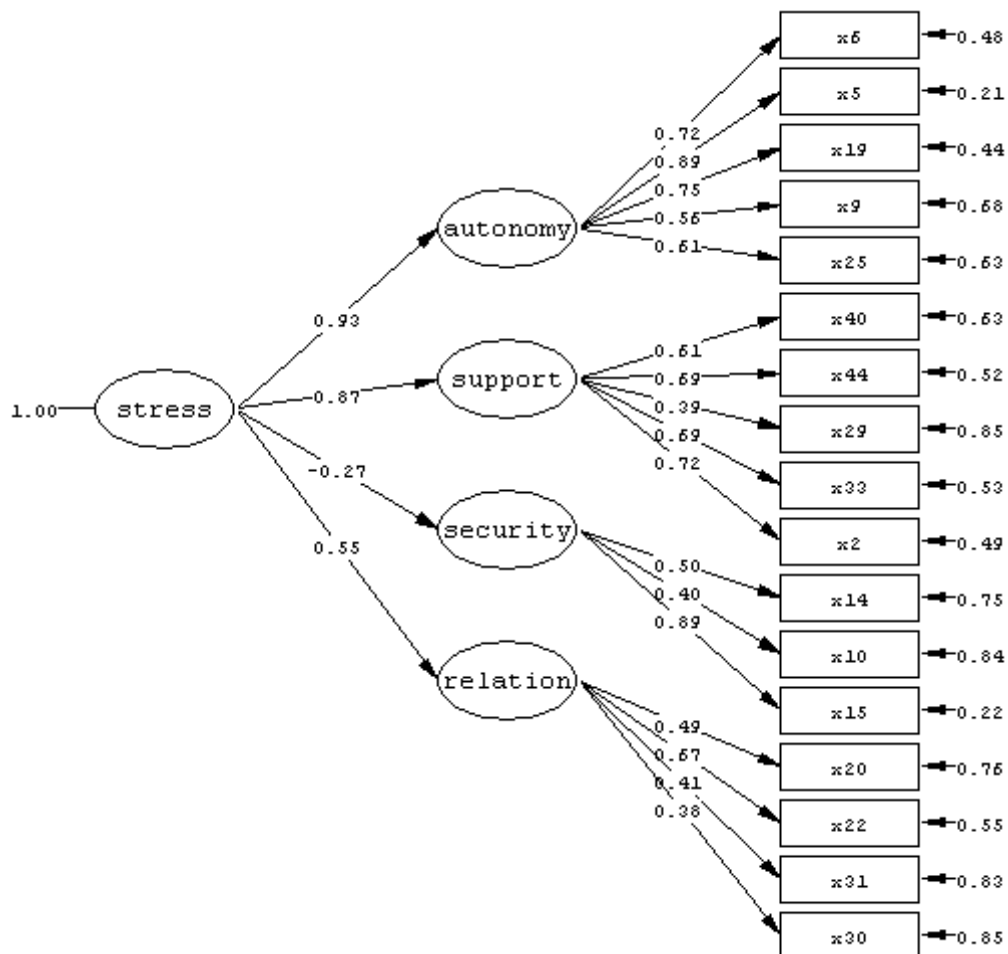
Campione	Modello	χ^2	df	RMSEA	ECVI (confidence interval)	NFI	CFI	GFI
N=86	17 items - 4 fattori CFA di primo ordine	125,63(p=0,18)	112	0,038	2,44 (2,28-2,82)	0,86	0,98	0,85
N=86	17 items - 4 fattori CFA di secondo ordine	127,87(p=0,18)	114	0,034	2,39 (2,26-2,76)	0,86	0,98	0,85
N=129	17 items - 4 fattori CFA di primo ordine	187,61 (p=0,0)	113	0,069	2,05 (1,79-2,37)	0,86	0,94	0,86
N=129	17 items - 4 fattori CFA di secondo ordine	190,19 (p=0,0)	115	0,069	2,05 (1,78-2,37)	0,86	0,94	0,85

Gli indici si sono mantenuti accettabili con un miglioramento dell'ECVI ad indicare una maggiore probabilità di vedere tali risultati replicati in futuro su un altro campione di agricoltori ed un RMSEA, sebbene aumentato, sempre al di sotto dei valori di cut-off ($RMSEA < 0,08$) previsti per tale indicatore.

Come si può osservare dalla Figura 5, il modello di misurazione della variabile latente esogena "stress", evidenzia una covarianza negativa (parametro $\gamma = -0,27$) con la variabile latente endogena "sicurezza" decisamente più marcata rispetto al modello a 86 casi (parametro $\gamma = -0,05$). Vale a dire che ad un aumento della sicurezza lavorativa in ambito agricolo, lo stress dovrebbe aumentare. Quest'ultimo risultato ci ha portato a riconsiderare la sottoscala "sicurezza" così come formulata con i tre items 10, 14 e 15, all'interno della più ampia definizione del costrutto "stress" come prodotto culturale del particolare contesto produttivo di riferimento. I valori della sottoscala sono stati così invertiti ritenendo la stessa come formulata in senso opposto rispetto al concetto di stress.

Se è vero che l'aumento della sicurezza economica e lavorativa prevederebbe in generale una riduzione dello stress, è anche vero che nel contesto agricolo, gli elevati livelli di insicurezza economica e la diffusione dei contratti a termine sono delle costanti condivise da tutti gli operatori agricoli senza distinzione all'orientamento tecnico-economico.

Figura 5. Modello a 17 items su 4 fattori endogeni ed 1 fattore esogeno dell'ASQ; analisi fattoriale confermativa di secondo livello.



A seguito di quest'ultima considerazione teorica, il processo di sviluppo della scala di misurazione e del modello strutturale di ASQ è stato ripreso con l'inversione dei valori della sottoscala "sicurezza", e applicando la modifica dell'indice relativa all'errore stocastico ϵ (epsilon), stimando cioè la covarianza tra l'errore dell'item 9 e l'errore dell'item 10, come già spiegato in precedenza nel modello a N=86. Nella Tabella 17 sono

posti a confronto i principali indicatori relativi al fit di entrambi i modelli.

Tabella 17. Confronto fra gli indici di fit del modello su un campione di 129 soggetti, senza e con la stima della covarianza dell'errore fra item 9 e 10: lo strumento è l'ASQ - agriculture stress questionnaire.

Campione	Modello	χ^2	df	RMSEA	ECVI (confidence interval)	NFI	CFI	GFI
N=129*	17 items - 4 fattori CFA di primo ordine	187,61 (p=0,0)	113	0,069	2,05 (1,79-2,37)	0,86	0,94	0,86
N=129	17 items - 4 fattori CFA di secondo ordine	190,19 (p=0,0)	115	0,069	2,05 (1,78-2,37)	0,86	0,94	0,85
N=129**	17 items - 4 fattori CFA di primo ordine	178,83 (p=0,0)	112	0,067	2,02 (1,77-2,33)	0,87	0,94	0,86
N=129	17 items - 4 fattori CFA di secondo ordine	181,38 (p=0,0)	114	0,067	2,01 (1,76-2,33)	0,87	0,94	0,86

* Con 40 parametri
covar err item9-item10=0

** Con 41 parametri
covar err item9-item10= libera

Il modello finale (Figura 6) con 41 parametri da stimare evidenzia anche in questo caso un miglioramento in generale del fit rispetto al modello a 40 parametri con un test $\Delta\chi^2=8,81$ significativo con $p=0,003$. La verifica della validità di costrutto effettuata calcolando l'indice di *composite reliability* (ρ_c) e l'indice *average variance extracted* (AVE) per ogni variabile latente ha riportato un miglioramento (Tabella 18).

Tabella 18. Verifica della validità di costrutto per lo strumento ASQ .

Validità convergente

	ρ_c	AVE
autonomia	0,82	0,5
supporto	0,76	0,4
sicurezza	0,66	0,4
relazioni	0,56	0,25
stress	0,76	0,49

Validità discriminante

Valori cut-off di riferimento per la stima della validità discriminante.

Φ^2	autonomia	supporto	sicurezza	relazioni	AVE (ξ)
Autonomia (1)	1	0,5/0,4	0,5/0,4	0,5/0,25	Autonomia (1)
Supporto (2)	0,66	1	0,4/0,4	0,4/0,25	Supporto (2)
Sicurezza (3)	0,04	0,04	1	0,4/0,25	Sicurezza (3)
Relazioni (4)	0,25	0,23	0,02	1	Relazioni (4)

A sinistra della diagonale si trovano i valori delle correlazioni al quadrato dei costrutti sotto osservazione.

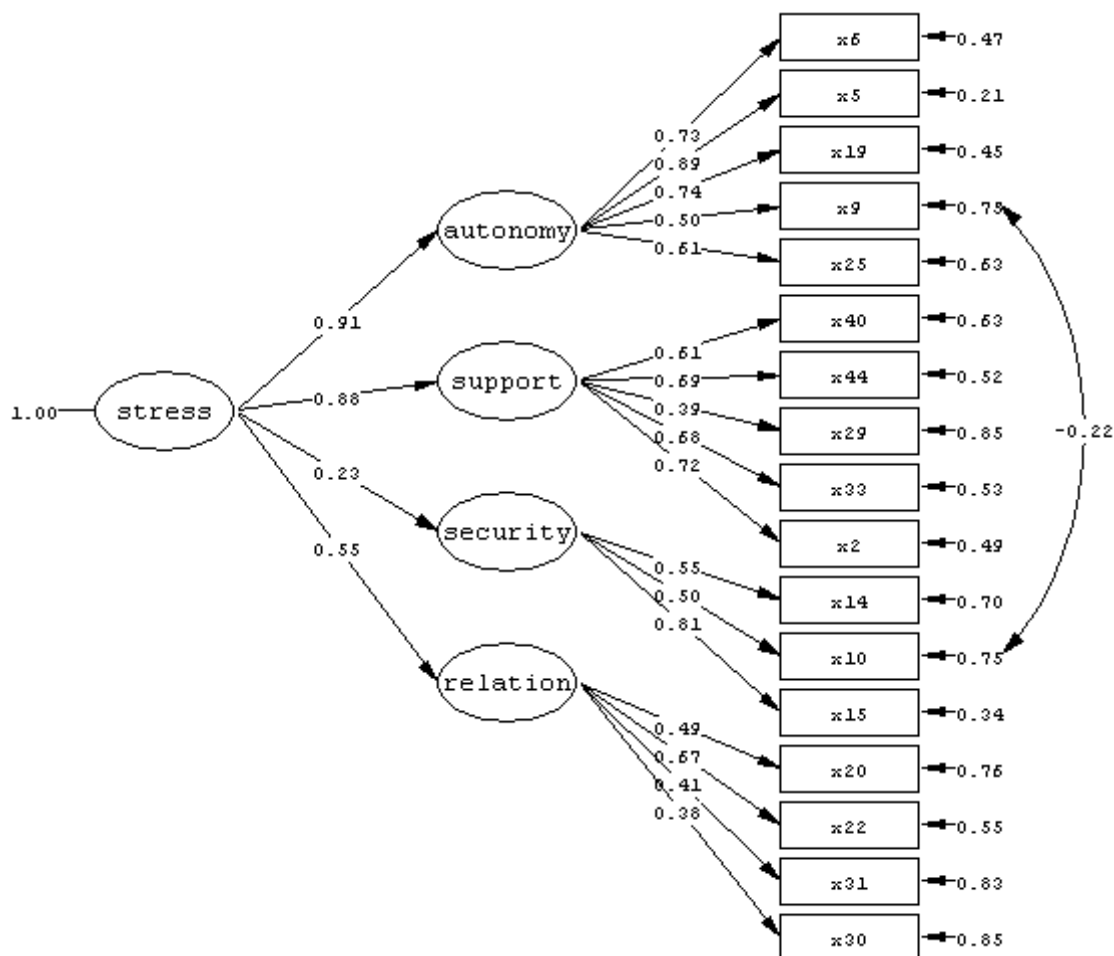
A destra della diagonale si trovano i valori dell'AVE dei medesimi costrutti.

Solo un parametro gamma (relazioni umane) non risulta significativo e sostanziale, riportando una $\rho_c < 0,6$; per quanto riguarda il costrutto stress si conferma la sua validità

convergente come per tutti gli altri parametri di primo ordine. Osservando l'AVE inoltre ci accorgiamo che il costrutto stress spiega per almeno un 50% i 17 indicatori presenti nel questionario risultando nel complesso verificata la validità convergente del costrutto di secondo ordine.

Per la verifica della validità discriminante osservando la Tabella 18 si può notare come il quadrato delle correlazione fra le variabili latenti endogene di primo livello sia in generale inferiore all'AVE dei relativi costrutti: solo per il parametro $\phi_{\text{supporto/autonomia}}$ tale valore risulta superiore, facendo ipotizzare che i due costrutti abbiano indicatori molto simili fra loro.

Figura 6. CFA di secondo ordine con 41 parametri dell'ASQ: modello finale.



Capitolo quarto

Risultati

La scala ASQ, nel suo complesso indica un buon indice di affidabilità generale con un α di Cronbach pari a 0,8 (buono) ed una validità di costrutto confermata su 4 fattori endogeni di primo livello (le 4 sottoscale) ed un fattore esogeno di secondo livello (stress). Si evidenziano una debolezza sul fattore "relazioni umane" per la validità convergente e fra gli indicatori dei fattori "supporto e autonomia" per la validità discriminante, con un AVE=0,25 sotto il livello soglia ipotizzando una marcata somiglianza nella formulazione degli items o anche una sovrapposizione nella definizione di questi due differenti costrutti.

In generale possiamo confermare che sul campione di N=129 operatori agricoli, lo strumento *ASQ agricultural stress questionnaire* può essere opportunamente impiegato quale misura dello stress correlato al lavoro, e insieme con l'impiego delle medie di scala, può fungere da strumento di controllo per la gestione del rischio stress nelle aziende agricole coinvolte.

In particolare, quest'ultimo impiego soddisfa uno degli obiettivi del presente studio con la specificazione di un processo di *benchmarking* che favorisca un approccio al fenomeno di tipo comparativo con la costruzione di indicatori (percentili base di riferimento) per il raggiungimento di livelli desiderabili di stress (Mackay e al., 2004) e soddisfi nel contempo il raggiungimento degli obblighi normativi nazionali in tema di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (D.Lgs. 81/08).

Anche se a questo punto siamo in grado di definire le statistiche per rispondere alle

domande poste dalla nostra ricerca, è d'obbligo precisare che questo lavoro ha una validità scientifica limitata al nostro campione fino a quando non verrà verificata su un secondo campione (Cudeck e Browne, 1983). Tale approccio a due fasi, condiviso nell'impianto teorico di questo studio, consente un maggior numero di inferenze significative, permettendo di testare la significatività per ogni coefficiente strutturale, di verificare che ogni modello strutturale riporti i medesimi indici di adattamento e infine di valutare formalmente eventuali valide alternative teoriche, qualora ne esistessero (Anderson e Gerbing, 1988, p.420).

Con il modello finale rappresentato graficamente nella Figura 6, la seconda ipotesi di ricerca *"la valutazione del rischio è influenzata dal contesto che genera una serie di fattori tipici di hyperstress non presenti in altri settori"*, si può considerare confermata. Infatti il questionario ASQ riporta almeno 3 indicatori tipici non previsti in modelli più generali di valutazione, come il "timore per il futuro" (Thelin, 1998) previsto all'item 14, l'incertezza produttiva tipica che abbiamo ipotizzato essere una componente culturale del settore (Wallis, 2008) prevista dall'item 15 e la sensazione di un'eccessiva presenza istituzionale sotto forma di burocrazia e di eccessivi controlli e regole (Deary, 1997) rappresentata dall'item 19.

Per confermare la bontà teorica nella scelta effettuata con l'inversione dei valori non solo dell'item 15 ma in generale di tutti gli items appartenenti al fattore "sicurezza" a causa della presenza di una correlazione negativa di questo con il fattore di secondo ordine (lo stress), abbiamo incrociato i punteggi fattoriali della sottoscala sicurezza con l'indicatore di genere presente nella scheda socio anagrafica allegata al questionario con l'intento di dimostrare che le medie nei due gruppi fossero uguali, cioè che il genere non modificasse le medie dei punti sul costrutto sicurezza.

Il punteggio fattoriale rappresenta infatti il punteggio che una persona totalizza su un fattore (Field, 2009) e, se opportunamente corretto per stabilizzare la variabilità delle varianze (metodo della regressione), restituisce valori composti (*factor scores*) che definiscono la posizione del soggetto sulla scala e tengono conto della correlazione tra i singoli fattori che la compongono. I lavoratori sono stati quindi suddivisi in maschi e femmine ed una volta calcolate le medie nei due gruppi, sono state messe a confronto effettuando un'analisi bivariata tra la variabile quantitativa "punteggio fattoriale" e la variabile qualitativa "genere". In particolare, applicando la statistica del *t-test*, abbiamo indagato attraverso un test inferenziale se le medie dei gruppi fossero significativamente diverse tra loro o tendenzialmente uguali (assenza di relazione). Per fare ciò abbiamo dovuto confermare alcune assunzioni necessarie per poter considerare affidabili i successivi risultati. Le assunzioni che sono comuni a tutti i test parametrici, riguardano in primo luogo la verifica della normalità nella distribuzione della media campionaria che nel nostro caso è la statistica *t-Student* con $n-1$ gradi di libertà in quanto la varianza della popolazione è incognita. Questa assunzione è verificata in quanto per campioni >100 ($N=129$) tale distribuzione si approssima alla normale standardizzata (Welkowitz, Cohen, Ewen, 2009). Vi è poi da rispettare l'omogeneità delle varianze (Glass, 1966) tra i gruppi (omoschedasticità) che nel nostro esempio è stata verificata con un test preliminare, il test di Levene (Levene, 1960) osservandone la sua significatività. La misurazione deve essere effettuata almeno con indicatori a intervallo, come rappresentato dagli indicatori "punteggi fattoriali" che soddisfano questo criterio in quanto indicatori *ratio* ovvero con un'informazione metrica di cui si conosce anche lo zero assoluto. Infine è stato necessario assumere l'indipendenza dei campioni, che dipende direttamente dal tipo di test che si sta impiegando. Nel nostro caso il fattore "genere" suddivide il nostro campione unico in due

gruppi distinti per costruzione.

Osservando la Tabella 19, le medie dei punteggi fattoriali riportate dai maschi e dalle femmine sui fattori autonomia, supporto e relazioni umane sono diverse indicando una relazione significativa tra variabile qualitativa e quantitativa, come riportato in grassetto nella colonna Sig.2-code. Solo il fattore sicurezza non risulta significativo con un $p=0,902$. Tale dato conferma che le medie campionarie dei due gruppi, maschi e femmine, sono tendenzialmente uguali sul fattore sicurezza e le modifiche nella scelta di invertire i valori degli items 10, 14 e 15 in sede di studio, sono dettate solo dal particolare contesto economico e produttivo di riferimento.

Tabella 19. Confronto tra medie: t-test per campioni indipendenti.

Test per campioni indipendenti: confronto delle medie dei punteggi suddivisi per genere										
		Test di Levene di uguaglianza delle varianze		Test t di uguaglianza delle medie						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-code)	Differenza fra medie	Differenza errore standard	Intervallo di confidenza per la differenza al 95%	
									Inferiore	Superiore
Autonomia	Assumi varianze uguali	0,179	0,673	2,660	126,000	0,009	0,505	0,190	0,129	0,881
	Non assumere varianze uguali			2,559	45,438	0,014	0,505	0,197	0,108	0,903
Supporto	Assumi varianze uguali	10,793	0,001	3,202	126,000	0,002	0,588	0,184	0,225	0,951
	Non assumere varianze uguali			3,825	67,438	0,000	0,588	0,154	0,281	0,895
Sicurezza	Assumi varianze uguali	2,727	0,101	-0,124	126,000	0,902	-0,023	0,183	-0,384	0,339
	Non assumere varianze uguali			-0,141	60,940	0,888	-0,023	0,160	-0,343	0,298
Relazioni Umane	Assumi varianze uguali	0,160	0,690	3,608	126,000	0,000	0,590	0,163	0,266	0,913
	Non assumere varianze uguali			3,312	42,674	0,002	0,590	0,178	0,231	0,949

Per verificare la prima ipotesi di ricerca *"a parità di fattori di rischio stress presenti in un'organizzazione la particolare forma organizzativa così come la particolare tipologia produttiva intervengono, modificandoli, sui livelli di stress percepiti dagli operatori del*

settore" si è adottato un approccio di tipo deduttivo/falsificazionista poichè non è stata sottoposta a test la nostra ipotesi ma un'ipotesi nulla opposta alla nostra. Abbiamo confrontato i valori di questa ipotesi nulla con quelli della statistica considerata, ovvero abbiamo verificato che non vi fossero condizionamenti da parte della particolare forma organizzativa o produzione tipica, sul livello di stress percepito. In base alla probabilità dell'errore associato abbiamo quindi deciso se rifiutare tale ipotesi nulla o considerarla valida. Nel caso di rifiuto dell'ipotesi nulla la nostra ipotesi di ricerca sarebbe stata non rifiutata, in pratica accettata. Trattandosi di dover comparare alla nostra variabile quantitativa "punteggi fattoriali" una variabile qualitativa con più di due modalità, si è scelto di impiegare la statistica della F di Fischer con l'impiego della tecnica dell'analisi della varianza con una sola variabile indipendente, la cosiddetta ANOVA univariata. La necessità di impiegare test inferenziali con l'obiettivo di consentire conclusioni affidabili per l'intera popolazione a partire dal nostro campione anche per l'ANOVA univariata, in quanto test parametrico, ci ha portato a tener conto di alcune assunzioni fondamentali.

Con riferimento alla distribuzione campionaria, abbiamo assunto che il nostro campione con numerosità N=129 si approssimasse ad una gaussiana (Field, 2009, p.42).

Tabella 20. Test di Levene su campioni indipendenti.

Test di omogeneità delle varianze: variabile indipendente "forma giuridica"				
	Statistica di Levene	df1	df2	Sig.
Autonomia	2,555	5	121	,031
Supporto	2,016	5	121	,081
Sicurezza	1,989	5	121	,085
Relazioni Umane	4,964	5	121	,000

L'indipendenza dei gruppi è stata confermata dall'estrazione di ogni soggetto sempre una sola volta dal campione; mentre l'omogeneità delle varianze è stata verificata con il test di Levene. Qualora quest'ultimo fosse risultato significativo e quindi l'assunzione violata, si sarebbe proceduto con un F-test robusto (Welch, 1951; Brown e Forsythe, 1974). Si può osservare dalla Tabella 20 come incrociando i punteggi con la variabile qualitativa della forma giuridica, l'assunzione della omoschedasticità sia verificata (Sig.>,05) solo per i fattori supporto e sicurezza, il primo dei quali risulta significativo al test F (Tabella 21).

Tabella 21. Statistica F-test classico su fattori Supporto e Sicurezza.

ANOVA univariata: variabile indipendente “forma giuridica”						
		Somma dei quadrati	df	Media dei quadrati	F	Sig.
Supporto	Fra gruppi	33,620	5	6,724	11,403	,000
	Entro gruppi	71,348	121	,590		
	Totale	104,967	126			
Sicurezza	Fra gruppi	1,332	5	,266	,346	,884
	Entro gruppi	93,025	121	,769		
	Totale	94,356	126			

Osservando i test robusti, i fattori autonomia e relazioni umane risultano entrambi significativi (Sig.<,01), indicando, come già per il fattore supporto, la presenza di almeno 2 medie diverse fra i gruppi (Tabella 22).

Tabella 22. Statistica F-test robusto su fattori Autonomia e Relazioni Umane.

Test robusti per l'uguaglianza delle medie: var.indip. "forma giuridica"					
		Statisticaa	df1	df2	Sig.
Autonomia	Welch	16,197	5	8,512	,000
	Brown-Forsythe	20,106	5	61,822	,000
Relazioni Umande	Welch	9,494	5	19,002	,000
	Brown-Forsythe	11,654	5	91,684	,000

Per capire a quali gruppi appartengano le medie diverse, applico alcuni post-hoc *t-test*

su ogni coppia di gruppi (Toothaker, 1993). Questi test saranno diversi in funzione di come i gruppi rispondono alle violazioni del test di Levene: per il fattore supporto infatti, per il quale assumo varianze uguali, applicherò delle correzioni cosiddette di Bonferroni (Tabella 23) per tener conto di una maggiore facilità nel trovare valori significativi del *p-value*, e tenere quindi sotto controllo gli errori di tipo I, quelli cioè che mi rimandano un F significativo pur non essendoci effetti sul campione.

Var. dipend.		Forma giuridica	Forma giuridica	diff. fra medie	err. Stand.	Sig.
Supporto	Bonferroni	Az. individuale	soc.semplice	0,199	0,178	1,000
			soc.persone	0,854	0,220	0,003
			soc.capitali	1,761	0,555	0,029
			soc. coop.	1,124	0,185	0,000
			altro	1,552	0,459	0,014

Tabella 23. Post-hoc test: metodo della correzione di Bonferroni per il fattore Supporto.

Per i fattori autonomia e relazioni umane che violano fin dall'inizio l'assunzione di omoschedasticità tra gruppi prevista dall'ANOVA, si è adottata invece la procedura di Games-Howell valida in questi casi anche con gruppi con diverse ampiezze campionarie (Tabella 24).

L'intera procedura dell'ANOVA univariata è stata poi ripetuta con la variabile qualitativa indipendente "orientamento tecnico-economico" (tipo di produzione) per poter rispondere al primo quesito di ricerca: i risultati sono riassunti alla Tabella 25.

L'assunzione di omogeneità della varianza è stata verificata solo per i fattori supporto e relazioni umane, per i quali si è proceduto a calcolare il test F di Fischer classico mentre per i fattori autonomia e sicurezza si è preferito interpretare versioni corrette del test F (test robusti di eguaglianza delle medie).

Tabella 24. Post-hoc test: procedura di Games-Howell per i fattori Autonomia e Relazioni umane.

Confronti multipli: variabile indipendente “forma giuridica”								
		(I) Forma giuridica dell'impresa	(J) Forma giuridica dell'impresa	Differenza fra medie (I-J)	Errore std.	Sig.*	Intervallo di confidenza 95%	
Variabile dipendente							Limite inferiore	Limite superiore
Autonomia	Games-Howell	Azienda individuale	Società semplice	0,507	0,188	0,092	-0,048	1,062
			Snc/Sas o altra soc di persona	1,366	0,238	0,000	0,627	2,105
			Soc di capitali o soc coop sociali	1,306	0,214	0,121	-0,976	3,589
			Soc cooperative	1,356	0,149	0,000	0,919	1,792
			Altro	1,018	0,291	0,195	-0,851	2,886
		Società semplice	Azienda individuale	-0,507	0,188	0,092	-1,062	0,048
			Snc/Sas o altra soc di persona	0,859	0,268	0,033	0,048	1,670
			Soc di capitali o soc coop sociali	0,799	0,247	0,207	-0,643	2,241
			Soc cooperative	0,849	0,193	0,001	0,279	1,419
			Altro	0,511	0,316	0,634	-1,091	2,112
		Snc/Sas o altra soc di persona	Azienda individuale	-1,366	0,238	0,000	-2,105	-0,627
			Società semplice	-0,859	0,268	0,033	-1,670	-0,048
			Soc di capitali o soc coop sociali	-0,059	0,287	1,000	-1,300	1,181
			Soc cooperative	-0,010	0,242	1,000	-0,758	0,738
			Altro	-0,348	0,348	0,900	-1,829	1,132
		Soc di capitali o soc coop sociali	Azienda individuale	-1,306	0,214	0,121	-3,589	0,976
			Società semplice	-0,799	0,247	0,207	-2,241	0,643
			Snc/Sas o altra soc di persona	0,059	0,287	1,000	-1,181	1,300
			Soc cooperative	0,049	0,218	1,000	-2,038	2,137
			Altro	-0,289	0,332	0,932	-2,175	1,598
		Soc cooperative	Azienda individuale	-1,356	0,149	0,000	-1,792	-0,919
			Società semplice	-0,849	0,193	0,001	-1,419	-0,279
			Snc/Sas o altra soc di persona	0,010	0,242	1,000	-0,738	0,758
			Soc di capitali o soc coop sociali	-0,049	0,218	1,000	-2,137	2,038
			Altro	-0,338	0,294	0,837	-2,159	1,483
		Altro	Azienda individuale	-1,018	0,291	0,195	-2,886	0,851
			Società semplice	-0,511	0,316	0,634	-2,112	1,091
			Snc/Sas o altra soc di persona	0,348	0,348	0,900	-1,132	1,829
			Soc di capitali o soc coop sociali	0,289	0,332	0,932	-1,598	2,175
			Soc cooperative	0,338	0,294	0,837	-1,483	2,159
Relazioni Umane	Games-Howell	Azienda individuale	Società semplice	0,314	0,193	0,586	-0,256	0,884
			Snc/Sas o altra soc di persona	0,577	0,207	0,090	-0,056	1,210
			Soc di capitali o soc coop sociali	0,605	0,107	0,000	0,285	0,925
			Soc cooperative	1,046	0,150	0,000	0,604	1,487
			Altro	0,678	0,133	0,003	0,229	1,126
		Società semplice	Azienda individuale	-0,314	0,193	0,586	-0,884	0,256
			Snc/Sas o altra soc di persona	0,263	0,242	0,884	-0,462	0,988
			Soc di capitali o soc coop sociali	0,291	0,165	0,504	-0,209	0,790
			Soc cooperative	0,732	0,196	0,006	0,152	1,311
			Altro	0,364	0,183	0,379	-0,202	0,929
		Snc/Sas o altra soc di persona	Azienda individuale	-0,577	0,207	0,090	-1,210	0,056
			Società semplice	-0,263	0,242	0,884	-0,988	0,462
			Soc di capitali o soc coop sociali	0,028	0,181	1,000	-0,553	0,608
			Soc cooperative	0,469	0,210	0,254	-0,172	1,109
			Altro	0,101	0,197	0,995	-0,530	0,731
		Soc di capitali o soc coop sociali	Azienda individuale	-0,605	0,107	0,000	-0,925	-0,285
			Società semplice	-0,291	0,165	0,504	-0,790	0,209
			Snc/Sas o altra soc di persona	-0,028	0,181	1,000	-0,608	0,553
			Soc cooperative	0,441	0,112	0,006	0,099	0,783
			Altro	0,073	0,087	0,938	-0,532	0,678
		Soc cooperative	Azienda individuale	-1,046	0,150	0,000	-1,487	-0,604
			Società semplice	-0,732	0,196	0,006	-1,311	-0,152
			Snc/Sas o altra soc di persona	-0,469	0,210	0,254	-1,109	0,172
			Soc di capitali o soc coop sociali	-0,441	0,112	0,006	-0,783	-0,099
			Altro	-0,368	0,137	0,149	-0,827	0,092
		Altro	Azienda individuale	-0,678	0,133	0,003	-1,126	-0,229
			Società semplice	-0,364	0,183	0,379	-0,929	0,202
			Snc/Sas o altra soc di persona	-0,101	0,197	0,995	-0,731	0,530
			Soc di capitali o soc coop sociali	-0,073	0,087	0,938	-0,678	0,532
			Soc cooperative	0,368	0,137	0,149	-0,092	0,827

* In grassetto nella colonna Sig., sono evidenziati i confronti tra medie di gruppo risultati significativi

Tabella 25. ANOVA univariata su campioni indipendenti con variabile qualitativa "orientamento tecnico-economico".

Test di omogeneità delle varianze: variabile indipendente "orientamento tecnico-economico"

	Statistica di Levene	df1	df2	Sig.
Autonomia	7,024	5	118	,000
Supporto	,608	5	118	,694
Sicurezza	3,308	5	118	,008
Relazioni Umane	1,144	5	118	,341

ANOVA univariata

		Somma dei quadrati	df	Media dei quadrati	F	Sig.
Supporto	Fra gruppi	21,980	5	4,396	6,319	,000
	Entro gruppi	82,084	118	,696		
	Totale	104,064	123			
Relazioni Umane	Fra gruppi	8,627	5	1,725	2,758	,022
	Entro gruppi	73,831	118	,626		
	Totale	82,458	123			

Test robusti per l'uguaglianza delle medie

		Statistica	df1	df2	Sig.
Autonomia	Welch	10,474	5	42,483	,000
	Brown-Forsythe	5,613	5	74,139	,000
Sicurezza	Welch	1,538	5	45,104	,197
	Brown-Forsythe	,753	5	88,340	,586

Anche in questo caso per capire quali coppie di medie differiscano significativamente fra loro sono stati effettuati dei *post-hoc t-test* diversi a seconda della violazione o meno delle assunzioni di omogeneità dell'ANOVA (Tabella 26).

Anche la prima ipotesi di ricerca può così definirsi confermata avendo rilevato che entrambe le variabili indipendenti della forma giuridica e della tipologia produttiva influiscono in modo significativo sul livello di stress percepito dagli operatori agricoli.

In relazione alla forma giuridica i fattori supporto, autonomia e relazioni umane variano significativamente a seconda che si tratti di un'organizzazione a gestione individuale, una società di persona o una società cooperativa.

Tabella 26. Post-hoc test: metodo della correzione di Bonferroni per i fattori Supporto e Relazioni umane e procedura di Games-Howell per il fattore Autonomia..

Variabile dipendente		Orientamento economico	Orientamento economico			
Supporto	Bonferroni	Seminativi	Ortofloricoltura	1,049	0,243	0,001
			Culture permanenti	0,669	0,227	0,057
			Erbivori	0,264	0,287	1,000
			Granivori	0,169	0,314	1,000
			Altro	1,077	0,243	0,000
Relazioni Umane	Bonferroni	Seminativi	Ortofloricoltura	0,640	0,231	0,097
			Culture permanenti	0,465	0,215	0,491
			Erbivori	0,278	0,272	1,000
			Granivori	0,118	0,298	1,000
			Altro	0,720	0,231	0,034
Autonomia	Games-Howell	Seminativi	Ortofloricoltura	1,106	0,200	0,000
			Culture permanenti	0,941	0,223	0,002
			Erbivori	0,598	0,236	0,168
			Granivori	0,752	0,338	0,302
			Altro	1,096	0,192	0,000

In relazione invece alla produzione tipica, gli stessi fattori variano significativamente a seconda che si tratti di azienda di seminativi, vitivinicola o ortoflorovivaistica. I risultati sono simili anche per quelle aziende che si occupano di agriturismo, produzione lattiero-casearia, apicoltura e bassa corte che sono state raggruppate sotto la voce "altro".

Conclusioni

Questa ricerca ha voluto sperimentare la bontà di un approccio di tipo bottom-up per l'analisi e la rilevazione dei possibili rischi psicosociali nell'ambiente di lavoro sul modello dei *managements standard* britannici (Cousins et al., 2004) pur con tutte le limitazioni che possono essere addotte ad uno studio di tipo trasversale, in cui i legami di causalità degli eventi non possono essere verificati.

La sperimentazione trova spazio e terreno fertile nel come è stato definito l'intervento nel contesto agricolo, piuttosto che nell'oggetto della ricerca. Per questo motivo i risultati ottenuti fin qui intendono rappresentare un primo passo nella direzione dello sviluppo di un primo approccio alla rilevazione e definizione di nuovi potenziali *stressors* nel mondo del lavoro a partire dallo studio dei contesti, siano essi sociali, culturali o produttivi.

Nel tentativo di valutare il rischio dell'individuo in quanto appartenente ad un ambiente, ad un gruppo particolare, abbiamo messo in discussione l'applicabilità dei normali questionari standard per una compiuta rilevazione dei rischi tipici, rilevando d'altronde una carenza di letteratura sul tema, che è stato penalizzante anche al fine di un confronto sulle premesse teoriche.

L'approccio impiegato nella rilevazione dei fattori si è basato su un disegno di ricerca impostato sull'inclusione delle parti sociali e degli attori economici direttamente coinvolti ed ha portato allo sviluppo di un nuovo strumento di misurazione denominato *ASQ agricultural stress questionnaire*.

Dopo aver testato le sue proprietà psicometriche, abbiamo elaborato i dati raccolti producendo le medie delle scale suddivise in percentili per la produzione di uno strumento di benchmarking che potesse essere di utilità alle imprese agricole per definire

concretamente gli obiettivi da raggiungere in termini di performance gestionali dei rischi (cfr. Tabella 15).

Il lavoro pratico è stato possibile spostando il focus teorico da un concetto di prevenzione del malessere ad uno più ampio di promozione del benessere in generale e rapportando il fenomeno relazionale dello stress lavorativo ad una sfera più ampia del quotidiano in un modello di miglioramento della qualità della vita lavorativa (Van Laar, Edwards e Easton, 2007) e di equilibrio dinamico tra risorse e domande (Schaufeli, Bakker, 2004). E' importante lavorare su un concetto di sicurezza sul lavoro ampliato a quello di benessere che riunisce in sé il concetto di obbligatorietà normativa con quello di buone pratiche gestionali e ricomprende come fisiologica la presenza di fattori di rischio lavorativo nelle interazioni umane e nelle organizzazioni di lavoro.

La ricerca empirica è stata svolta in linea con le indicazioni normative italiane ed europee, ed applicata alla gestione aziendale dei rischi che ha riconosciuto come importanti nella definizione del fenomeno 4 fattori:

- 1) autonomia, controllo, feedback informativo e ritmi di lavoro;
- 2) supporto aziendale e familiare, bilanciamento casa-lavoro e apprendimento;
- 3) sicurezza economica e lavorativa;
- 4) qualità delle relazioni umane, diversità, molestie e bullismo.

Il modello a 17 items, rappresentato dallo strumento ASQ, ha indicato un buon adattamento ai dati reali sia dopo un'analisi di primo livello dei 4 diversi fattori che rappresentano le sottoscale sopra indicate, sia ad un secondo livello dimostrando che lo strumento possiede una struttura fattoriale gerarchica unidimensionale che contribuisce, con ognuna delle sottoscale, a rilevare il medesimo fattore latente, lo stress (vedi Figura 6). Una più attenta analisi dei risultati presentati nel modello definitivo ha indicato che

due fattori, l'autonomia e il supporto, producono il maggior peso in termini di regressione sul costrutto latente di secondo grado, ovvero più in generale il livello di stress rilevato nelle aziende del nostro campione, è stato spiegato per la maggior parte da questi due fattori.

Si deve segnalare inoltre che sul modello di secondo ordine è stata rilevata una criticità nella verifica della validità discriminante tra i costrutti supporto e autonomia che apre la strada ad ulteriori approfondimenti dello strumento ASQ che possano prendere in considerazione una riformulazione di quegli items in modo da creare una più netta distinzione tra i due fattori.

La scala ASQ riporta un indice di affidabilità generale α di Cronbach pari a 0,802, a sostegno della sua natura unidimensionale, ma le singole sottoscale sicurezza e relazioni umane riportano un valore di affidabilità appena accettabile in uno studio esplorativo. Future ricerche di tipo confermativo potrebbero indagare ulteriormente tali valori replicando questi risultati su dataset alternativi forse ridefinendo con maggior cura gli items presenti su tali fattori. Potrebbe essere utile confrontare la scala relazioni umane con altre costruite per rilevare specifiche devianze relazionali, come ad esempio il *NAQ-r negative acts questionnaire-revised* (Einarsen, Hoel e Notelaers, 2009).

La conferma di entrambe le ipotesi di ricerca che hanno evidenziato come il contesto produttivo e l'interazione fra le sue variabili (forma giuridica, tipo di produzione, etc.) siano direttamente responsabili del livello di stress percepito da chi in esse opera, ha supportato anche le nostre premesse teoriche che vedono l'organizzazione come luogo in cui si generano azioni sensate in grado di rendere compatibile la complessità della vita quotidiana con quella di un lavoro decente.

Per il futuro sarebbe auspicabile l'impiego di ricerche longitudinali per mettere alla

prova non solo le proprietà predittive attese dall'ASQ ma anche l'impiego dello strumento di benchmarking e indagare gli effetti in termini di costi nel tempo di un ambiente con alti livelli di stress, ad esempio osservando l'andamento degli indici di assenteismo o di produttività che hanno un impatto diretto sulla competitività aziendale.

E' indubbio che ogniqualevolta il fenomeno si manifesta all'interno degli ambienti di lavoro, esso ci appare come una distorsione in relazione agli obiettivi produttivi dell'azienda. Intervenire con uno strumento che abbia anche un valore predittivo significherebbe poter influire sui parametri economici e di prestazione aziendali. Non è una novità accostare la salute psicologica alla produttività (Wallis e Dollard, 2008) ma può rappresentare una nuova frontiera affrontare il tema dei rischi psicosociali in termini di distorsione produttiva nella misura in cui gli attori economici condizionano il significato di ciò che accade intorno a loro.

Lo studio di nuove componenti organizzative fonte di stress rilevate all'interno del sistema produttivo agricolo, si prefigge sostanzialmente di limitare lo squilibrio prodotto da queste fonti con l'impiego di strumenti condivisi di auto-valutazione che intendono migliorare la qualità del lavoro attraverso una logica del ciclo di controllo (Cox, Griffiths e Rial-Gonzalez, 2002) e non solo di intervento sul disagio. L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro ci ricorda che il lavoro impatta sulla qualità della nostra vita (Eurofound, 2012, p.128) ed è in questa direzione, con il proprio contributo, che le aziende giustificano la propria esistenza.

Ci auguriamo che i risultati di tale lavoro, proprio perchè nato dalla pratica quotidiana degli operatori del settore, possa nel prossimo futuro trovare innanzitutto un confronto con nuove ricerche per estendere i risultati attraverso un processo di cross-validazione a parti più ampie della popolazione agricola italiana, e porre le basi per la creazione di

standard nazionali condivisi per la gestione dei rischi psicosociali tipici del settore che favorirebbero la creazione di quel valore aggiunto o vantaggio competitivo, ricercato in un ambito più ampio di responsabilità sociale d'impresa che considera il business inscindibile dalla sua natura umana ed imprescindibile dal rispetto e dall'ascolto dei propri attori nella costruzione di un percorso di sviluppo di una cultura agricola sostenibile.

Ringraziamenti

Si ringraziano i referenti regionali delle strutture sindacali del Friuli Venezia Giulia di FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, CIA, COLDIRETTI, CONFCOOPERATIVE e CONFAGRICOLTURA che con la loro partecipazione hanno reso possibile questa ricerca. Un grazie per il loro impegno e per quello di tutte le aziende agricole coinvolte che hanno creduto nel progetto condividendo l'idea che lo stress rappresenti una delle sfide principali per la salute sul lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Anderson, J.C., Gerbin, D.W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, pp. 155-173.
- Anderson, J.C., Gerbin, D.W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), pp.411-423.
- AA.VV., (2001) "Factor Analysis". In *Journal of Consumer Psychology*, 10 (1&2), pp.75-82.
- Bagozzi, R.P., Fornell, C. (1982). Theoretical Concepts, Measurements and Meaning, *A second generation of multivariate analysis: measurement and evaluation*. (Ed) Fornell, C. (New York), Praeger, pp. 24-38.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E., Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Verbeke W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), pp.83-104.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp. 309-328.
- Bailey, K., (1985), *Metodi della Ricerca Sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Bentler, P.M., (1992). On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. *Psychological Bulletin*, 112, pp.400-404.
- Bollen, K.A. (1989), *Structural equations with latent variable*, New York, Wiley.
- Brown, M.B., Forsythe, A.B. (1974). The small sample behaviour of some statistics which test the equality of several means. *Technometrics*, 16, 129-132.
- Browne, M.W., Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 24, pp.445-455.
- Cataldi, S., (2009), *Come si analizzano i focus group*, Franco Angeli, Milano.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245–276.

- Churchill, G.A., (1979) "A Paradigm for developing better measures of marketing construct". In *Journal of Marketing Research*, XVI, 64-73.
- Cima, R. (2005). *Abitare le diversità. Pratiche di mediazione culturale: un percorso fra territorio ed istituzioni*, Carocci Editore, Roma.
- Cohen, J., (1988) *Statistical power analysis for the behavioural sciences*, Lawrence Erlbaum Associates, 2nd Edt., New Jersey (USA).
- Comrey, A.L. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ; Lawrence Erlbaum Associates.
- Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (2010). Piano Nazionale di Prevenzione in Agricoltura e Selvicoltura (2010). [on-line http://www.regioni.it/upload/270110_AGRIC_SELVICOLTURA.pdf; dicembre 2014]
- Cooper, C.L., (1978) *Stress at Work*, Wiley and Sons, Chichester, UK.
- Cooper, C.L. (1988) *Occupational Stress Indicator Management Guide*, Windsor, NFER-Nelson.
- Cooper, C. L. (1998). *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Cooper, C.L., Marshall, J. (1978) *Understanding Executive Stress*, London, Macmillan.
- Cooper, C.L., Payne, R. (1980). *Current concerns in occupational stress*. Chichester, England: Wiley.
- Corbetta, P., (1999) Metodologie e tecniche della ricerca sociale, Il Mulino, Bologna.
- Cousins, R., MacKay, C.J., Clarke, S.D., Kelly, C., Kelly, P.J., McCaig, R.H., (2004). Management Standards and work-related stress in the UK: practical development. *Work and Stress*, 18, pp. 113-136.
- Cowan, R., Salin, D., Fox, S. (2014). Culture matters: a global project on perceptions of workplace bullying. In Costa G. e Campanini P. (Eds), *Book of Abstracts of 9th International Congress on Workplace Bullying and Harassment- Promoting Dignity and Justice at Work*. IAWBH and University of Milan.
- Cox, K.K., Higginbotham, J.B., Burton, J. (1976) "Application of focus group interviews in marketing". In *Journal of Marketing*, 40, January, pp.77-80.
- Cox, T. (1993) *Stress Research and Stress Management: putting theory to work*. HSE Books, Sudbury.

- Cox, T., Griffiths, A. (1996) "The assessment of psychosocial hazards at work". In Schabracq M.J., Winnubst J.A.M., Cooper C.L. (Eds.) *Handbook of work and health psychology* (pp.127-146). Wiley and Sons, Chichester, UK.
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E. (2002). *Ricerca sullo stress correlato al lavoro*. Edizione italiana. ISPESL, Roma.
- Cox, T., Karanika, M., Griffith, A., Houdmont, J., (2007) "Evaluating organizational-level work stress interventions: beyond traditional methods". In *Work and Stress*, 21(4):348-362.
- Cudeck, R. Browne, M.W. (1983). Cross-validation of covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 18,147-167.
- De Vellis, R.F. (1991) *Scale development: Theories and applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Deary, I.J., Willock, J., McGregor, M. (1997) Stress in farming, *Stress Medicine*, vol.13, pp. 131-136.
- De Jonge, J., Kompier, M.A.J. (1997). A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*,4, pp.235-258.
- Deitinger, P., Nardella, C., Bentivenga, R., Ghelli, M., Persechino, B., Iavicoli, S. (2009) "D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro". In *G Ital Med Lav Erg* , 31(2), pp. 154-162.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*,86, 499-512.
- Diamantopoulos, A. (1994). Modelling with LISREL: A Guide for the Uninitiated. *Journal of Marketing Management*,10(1-3), 105-136.
- Diamantopoulos, A., Winklhofer, H.M., (2001) "Index Construction with Formative Indicators: an alternative to scale development". In *Journal of Marketing Research*, 38(2), pp.269-277.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality. An exploratory study. *European work and Organizational Psychologist*, 4, pp.381-401.
- Edward, J.R., Bagozzi, R.P. (2000) "On the nature and direction of relationship between constructs and measures". In *Psychological Methods*, 5(2), 155-174.

- Edwards, J.A., Webster, S., Van Laar, D., Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work and Stress*, 22(2), 96-107.
- Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, *Work and Stress*, 23 (1), January – March 2009, pp.24-44.
- ETUCE European Trade Union Committee for Education (2004). *Framework agreement on work related-stress*. [on-line https://etuce.homestead.com/News/2008/March2008/ETUCE_implementation_guide_WRS_EN.pdf; settembre 2014].
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [on-line <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-condition-survey-overview-report>; dicembre 2014]
- European Commission (2007). COM(2007)/62/FINAL. [on-line <http://eur-lex.europa.eu/procedure/IT/195416>; dicembre 2014]
- European Commission (2011). Commission Staff Working Paper. Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress, SEC(2011) 241 final [on-line <https://osha.europa.eu/data/links/framework-agreement-on-work-related-stress>; dicembre 2014]
- Favretto, G., (1994), *Lo stress nelle organizzazioni*, Il Mulino, Bologna.
- Favretto, G. (2005), *Le forme del mobbing*. Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Favretto, G. (2010). *Organizzazione del lavoro per lo sviluppo delle risorse umane*. QuiEdit, Verona.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage 3rd Ed., London.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, vol.XVIII, 39-50.
- Frankenhaeuser, M. (1979). Psychoneuroendocrine approaches to the study of emotion as related to stress and coping. In H.E. Howe e R.A. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation 1978* (pp. 123–161). Lincoln: University of Nebraska Press.

- Frankenhaeuser, M., Gardell, B., (1976). Underload and Overload in Working Life, Outline of a Multidisciplinary Approach, *Journal of Human Stress*, 2, pp. 35-46.
- Frankenhaeuser, M., Johansson, G. (1986). Stress at work: Psychobiological and psychosocial aspects. *International Review of Applied Psychology*, 35, 287–299.
- Furr, R.M., Bacharach, V.R. (2014) *Psychometrics: An Introduction*. Sage, Los Angeles.
- Glass, G.V. (1966). Testing homogeneity of variances. *American Education Research Journal*, 3 (3), 187-190.
- Gorsuch, R.L. (1983). *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ; Lawrence Erlbaum Associates.
- Grandori, A. (1999). *Organizzazione e comportamento economico*. Il Mulino, Bologna.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- Herzberg, F. (1959). *Hygiene and motivating factors*, Wiley, New York.
- Herzberg, F., Mausner, B., Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley, New York.
- Hobfoll, S.E. (2001), “The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory”. *Applied Psychology: An International Review*, vol.50, pp.337-370.
- Hobfoll, S.E., (2002) "Social and psychological resources and adaptation". In *Review of General Psychology*, 6, pp. 307-324.
- Homburg, C. (1991). Cross -Validation and information criteria in causal modelling. *Journal of Marketing Research*, 28, May, pp.137-144.
- Horn, J.L. (1965). A rationale and test for the number of factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185.
- Howell, R.D. (1987). Covariance Structure Modeling and Measurement Issues: A note on “Interrelations Among a Channel Entity's Power Sources”. *Journal of Marketing Research*, 24, pp.119-126.
- Hutcheson, G., Sofroniou, N. (1999). *The multivariate socialscientist*. London: Sage.
- INAIL Dipartimento Medicina del Lavoro – ex ISPESL (2011) "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato". [on-line: <http://www.inail.it> ; ottobre 2014]
- ISPESL, (2010) "La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica".

- [on-line <http://www.ispesl.it/networkmobbing/valutazioneStressLavoroCorrelato.asp>; dicembre 2014]
- ISTAT (2008) Tavola REA01 - Aziende agricole e risultati economici: valori assoluti, dettaglio per Provincia. [on-line <http://www.istat.it/it/archivio/12581>; dicembre 2014]
- ISTAT, (2010). 6° Censimento Nazionale dell'agricoltura. [on-line: <http://www.istat.it/it/censimento-agricoltura/agricoltura-2010>; ottobre 2014]
- Jöreskog, K.G. (1966). Testing a simple structure hypothesis in factor analysis. *Psychometrika*, 31, 165-178.
- Jöreskog, K.G. (1967). Some contributions to maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 32, 443-482.
- Jöreskog, K.G. (1993). Testing structural equation models (294-316). In K.A. Bollen and J.S. Long (Eds.) , *Testing structural equation models* (294-316). Newbury Park, CA: Sage.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1988). *LISREL 7: A guide to the program and applications*. Chicago, SPSS Inc.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1989). *LISREL 7: User's reference guide*. Chicago, Scientific Software Inc.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's reference guide*. Chicago, Scientific Software International.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1993b). *PRELIS 2: User's reference guide*. Chicago, Scientific Software International.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141–151.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31–36.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, 1979, pp.285-308.
- Karasek, R. A., Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kass, R.A., Tinsley, H.E.A. (1979). Factor analysis. *Journal of Leisure Research*, 11, 120-138.

- Keeling, K.B. (2000). A Regression Equation for Determine the Dimensionality of Data. *Multivariate Behavioral Research*, 35, 457-468.
- Ketchen, D.J., Shook, C.L., (1996) "The application of cluster analysis in strategic management research: an analysis and critique". In *Strategic Management Journal*, 17, pp.441-458.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge 2nd ed.
- Kornhauser, A. (1965). *The Mental Health of the Industrial Worker: A Detroit Study*. Chichester, Wiley and Sons.
- Koslowsky, M. (1998). *Modeling the Stress-strain Relationship in Work Settings*. London: Routledge.
- Krueger, R.A., (1994) *Focus group. A practical guide for applied research*. London, Beverly Hill Sage.
- Lattin, J.M., Carroll, D., Green, P.E. (2003). *Analysing Multivariate Data*. Books/Cole, Belmont CA, (USA).
- Lautenschlager, G.J., Lance, C.E., Flaherty, V.I. (1989). Parallel analysis criteria: Revised regression equations for estimating the latent roots of random data correlation matrices. *Educational and Psychological Mesurement*, 49, 339-345.
- Lazarus, R.S., (1991) "Psychological Stress in the Workplace". In *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, pp.1-13.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot G., Cox, T. (2010), "Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union". In *Work and Stress*, 24 (3), pp. 298-307.
- Levene, H. (1960). Robust tests for equality of variances. In I. Olkin, S.G. Ghurye, W. Hoeffding, W.G. Madow, H.B. Mann (Eds), *Contributions to Probability and Statistics: Essays in Honor of Harold Hotelling* (pp.278-292). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Luccio, R. (2005). *Ricerca e analisi dei dati in psicologia*. Il Mulino, Bologna.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., (1993) "The use of causal indicators in covariance structure models: some practical issues". In *Psychological Bulletin*, 114(3), 533-541.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., Hong, S. (1999). Sample size in factor

- analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84–99.
- MacKay, C.J., Cousins, R., Kelly, P.J., Lee, S., McCaig, R.H. (2004) "*Management Standards and work related stress in the UK: policy background and science*". In *Work and Stress*, vol.18, no.2, 91-112.
- Nielsen, K., Randall, R., Holten, A.L., Gonzalez, E.R. (2010), "Conducting organizational-level occupational health interventions: What works?". In *Work and Stress*, 24(3), pp. 234-259.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oprandi, N.C., (2000), Focus Group. Breve compendio teorico-pratico, emme-erre, Padova.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationships with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Occupational Behavior*, 25, 293-315.
- Semmer, N., Zapf, D., Greif, S. (1996). 'Shared job strain' : A new approach for assessing the validity of job stress measurements. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 293- 310.
- Senato della Repubblica Italiana-Atti Parlamentari (2013). Relazione finale sull'attività svolta.[on-line http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/PrimoPiano/Pages/20130207_RelazioneCommissioneInfortuniLavoro.aspx; dicembre 2014].
- Siegel, S. (1956). *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*. New York, McGraw-Hill; trad.it. (1961) *Statistica non parametrica per le scienze sociali*. OS, Firenze.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.1, 27-41.
- Siegrist, J., Rodel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian journal of work environment health*, 32(6), pp. 473-481.
- Stewart, D.W., Shamdasani, P.N. (1990). *Focus Group. Theory and practice*, London, Sage.
- Ten Brummelhuis, L.L., Haar, J.M., Lippe van der, T., (2010) "Crossover of distress due to work and family demands in dual-earner couples: A dyadic analysis". In *Work and Stress*, 24(4), pp. 324-341.
- Thelin, A.G. (1998) "*Working environment conditions in rural areas according to*

- psychosocial indices*". In *Ann. Agric. Environ. Med.* 5, 139-145.
- Tian, K.T. Bearden, W.O., Hunter, G.L. (2001). Consumers' need for uniqueness: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 28(1), 50-66.
- Toothaker, L.E. (1993). *Multiple comparison procedures*. Sage university paper series on quantitative applications in the social sciences, 07-089. Newbury Park, CA: Sage.
- Townsend, J.J., Ashby, F.G. (1984). Misurement scales and statistics: The misconception misconceived. *Psychological Bulletin*, 96, pp. 394-401.
- Van Laar, D.L., Edwards, J., Easton, S. (2007). The work-related quality of life (WRQoL) scale for healthcare workers, *Journal of Advanced Nursing*, 60, 325-333.
- Van Veldhoven, M., de Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M., Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three level analytic approach. *Work and Stress*, 16 (3), 207-228.
- Walker, C.R., Guest, R.M. (1952). *The Man on the Assembly Line*. NewYork, Harvard University Press.
- Wallis, A., Dollard, M.F., (2008), "Local and global factors in work stress – the Australian dairy farming examplar". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 6, pp. 66-74.
- Welch, B.L. (1951). On the comparison of several mean values: An alternative approach. *Biometrika*, 38,330-336.
- Welkowitz, J., Cohen, B., Ewen, R.B. (2009). *Statistica per le scienze del comportamento*. Apogeo education, Milano.
- WHO, (2008). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A resource for Employers and Worker Representatives, WHO Publications, UK, ISBN 9789241597104.
- Zammuner, V.L., (2003) I Focus Group, ed. Il Mulino, Bologna.
- Zwick, W.R., Velicer, W.F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychobiological Bulletin*, 99, 433-442.

Allegato n.1

Intervista ai testimoni privilegiati nell'ambito del progetto di ricerca
“La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel settore agricolo”.

Semi-structured interview

Aree d'indagine:

Circolare del 18 novembre 2010 attuativa degli art.6 e 28 del D.Lgs. 81/08 relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Conoscenza della normativa

1. Siete a conoscenza dei nuovi obblighi di valutazione dello stress nelle imprese agricole?
2. Quali ulteriori incombenze scorgete nella circolare del 18 novembre 2010 attuativa degli art.6 e 28 del D.Lgs. 81/08 relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in generale ?
3. Siete a conoscenza che fra i vari obblighi la norma preveda di generare azioni formative mirate agli imprenditori ed ai rappresentanti per la sicurezza in quelle situazioni che evidenziano livelli anomali di stress ?

Giudizi generali sulla sicurezza nel settore

4. Come considerate l'approccio normativo al tema della sicurezza nel vostro settore?
5. Ritenete che il vostro settore richieda interventi dedicati o possa essere paragonato per problematiche e contesti di lavoro ad altri settori produttivi (ad es. secondario e terziario)?
6. In qualità di associazione di categoria come vi ponete di fronte all'applicazione della circolare che prevede la valutazione anche dei rischi psico-sociali nel settore agricolo?

Valutazioni sul progetto di ricerca

7. Il nostro progetto parte dal presupposto che non ci siano ad oggi nel settore agricolo in Italia linee guida particolari in ordine alla tipologia dei fattori da monitorare tipici di questo ambiente lavorativo. Condivide questa affermazione?
8. Come giudicate l'idea di ricercare fattori stressogeni in agricoltura partendo da una analisi dei modelli organizzativi empirici e non teorici?

9.Ritiene che i particolari modelli organizzativi adottati dalle imprese ed aziende agricole possano essere motivo di *hyperstress* nei confronti degli operatori colà impiegati?

10.Ritenete che il fattore “ambiente” possa, nel settore agricolo, influire in modo anomalo in relazione a modelli generali di valutazione dello stress complessivo?

11.Cosa ne pensa del fatto che l'impianto di ricerca presuppone la distinzione di due ambienti di riferimento, quello naturale e quello produttivo (time stress e weather stress) che generano ognuno nel proprio ambito fattori stressogeni. Ritiene che sussista realmente tale distinzione e la correlazione di tali fattori possa influire in modo peggiorativo sulla salute degli operatori agricoli rispetto ad altre categorie di lavoratori?

Giudizio di interesse

12.Sareste disposti a favorire un contatto con i vostri utenti/clienti al fine di consentire lo svolgimento di una ricerca universitaria sullo stress in questo settore?

13.Avete preso in considerazione ad oggi la possibilità di erogare/generare azioni formative mirate agli imprenditori ed ai rappresentanti per la sicurezza così da capire meglio il fenomeno e prevenirlo con più efficacia ? Lo state forse già facendo nell'ambito della sicurezza sul lavoro per rischi di tipo fisico/chimico?

14.Qualì azioni ritenete utili erogare sull'argomento per il conseguimento dei fini della vostra organizzazione e garantire assistenza ai vostri associati sul tema della valutazione dello stress?

15.Ritiene utile la produzione di uno strumento ad hoc per la misurazione del rischio stress che prenda in considerazione il solo modello organizzativo delle aziende agricole del nord-est italiano?

16.A quale strumento fate oggi riferimento per la misurazione del rischio?

17.Su una scala da 1 a 5, qual'è il suo giudizio sul progetto?

Esprima il suo interesse su una scala da 1 “poco interessati” a 5 ”molto interessati”.

Allegato n.2

DOTTORANDO DI RICERCA: **ANDREA DEBELLI**

DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, PEDAGOGIA E PSICOLOGIA

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA

TITOLO DELLA RICERCA: LA VALUTAZIONE DELLO STRESS IN AGRICOLTURA

E-MAIL: andrea.debelli@univr.it

NUMERO ATTRIBUITO _____

SCHEDA SOCIO ANAGRAFICA DEI PARTECIPANTI AL FOCUS GROUP

nome e cognome

M / F

ruolo/mansione del partecipante all'interno della propria azienda

nome dell'azienda

tipologia giuridica

impresa agricola

soc. coop.

coltivatore diretto

altro (specificare)

sede dell'azienda (provincia)

numero dipendenti

tipologia produttiva (produzione tipica)

Allegato n.3

Interview Guide.

Argomento:

la misurazione del rischio stress nelle imprese del settore agricolo.

Definizione di stress propedeutica alla discussione:

risposta dell'individuo a qualsiasi richiesta proveniente dall'ambiente.

Definizione di comportamento negativo sul luogo di lavoro (bullismo):

comportamento ripetuto, irragionevole, causa un danno o può potenzialmente causarlo.

Target:

lavoratori impiegati nel settore agricolo.

Ambito/territorio:

la Regione Friuli Venezia Giulia.

Campione di riferimento del focus group:

6/8 soggetti per focus iscritti a 7 associazioni di categoria rappresentative a livello nazionale sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Criteri di scelta del campione:

eterogeneità nella scelta in termini di tipologia produttiva e forma organizzativa.

Obiettivo:

l'esplorazione dei fattori specifici di stress e bullying nel settore di riferimento.

Tecnica:

utilizzo di una interview guide costante con griglia fissa.

Domande generali:

1) Qual'è la definizione di stress che dareste pensando al vostro settore lavorativo?

2) Quale potreste indicare come un aspetto positivo del vostro lavoro?

In caso di esito negativo, suggerisco che lavorare all'aria aperta da taluni è considerato positivo così come l'isolamento geografico (lontananza dalle città) ed i ritmi di lavoro naturali non stabiliti dall'organizzazione.

3) Nello svolgimento del vostro lavoro imparate anche cose nuove o ripetete sempre le stesse azioni?

4) In base alla definizione data di stress, c'è una parte del vostro lavoro che potreste chiamare stressante?

5) E se vi dicessi che per molte persone gli aspetti legati alle condizioni meteo sfavorevoli e non prevedibili sono motivo di stress?

6) Avete mai pensato ai vostri carichi di lavoro come stressanti (ritmi, scadenze, pause di lavoro, lavoro straordinario, troppo veloce, richieste dei colleghi)?

7) La famiglia ed il lavoro in fatto di gestione del tempo sono due realtà separate che non possono convivere insieme: cosa pensate di questa affermazione?

Ricordate qualche episodio in cui la famiglia vi ha aiutato sul lavoro (gestione del tempo)?

Ricordate qualche episodio in cui la famiglia vi ha creato problemi sul lavoro (gestione del tempo)?

8) Qualcuno dice che fra le cose importanti quando il lavoro funziona ci sono le relazioni fra le persone. Condividete questa affermazione? Perché?

9) Sono mai fonte di stress i clienti, i fornitori, i dipendenti, i capi?

10) Vi ricordate di qualche comportamento negativo accaduto sul posto di lavoro con qualcuno di loro?

11) Con quali caratteristiche descrivereste l'aspetto economico legato al vostro lavoro?

Positivo ovvero fattore comune a tutte le attività lavorative, negativo ovvero fonte specifica di stress (risorse finanziarie, politiche del governo, norme tributarie, burocrazia, liberalizzazione dei mercati, vendita prodotti agricoli, acquisto nuovi mezzi di produzione, mercato del lavoro, globalizzazione, etc.)

12) Cosa significa fare carriera nel vostro lavoro?

13) Siete autonomi nello svolgere le vostre mansioni? Vi piacerebbe esserlo? Decidete voi cosa fare e quando farlo?

14) Nel mio lavoro, il mio capo mi dà delle dritte e mi sprona con conferme e critiche sull'attività svolta? Succede anche a voi? (a chi non è autonomo)

15) Il supporto di qualcuno aumenta lo stress o fa stare meglio?

16) Come vedete gli impegni di aggiornamento a nuove tecnologie ed a nuovi processi di produzione?

17) Ci sono delle cose che vorreste migliorare sul vostro posto di lavoro?

18) Quali potrebbero essere fattori stressanti tipici solo del vostro settore produttivo?

19) Vi preoccupa di più il presente o il futuro? Perché?

20) In base a tutto quanto detto finora mi sembra che di positivo nel vostro lavoro ci sia: [...]. Volete aggiungere qualcosa d'altro?

21) Allo stesso modo mi sembra che siano emersi come elementi di stress fattori legati a: [...]. Volete aggiungere dell'altro?

Allegato n.4

Griglia concettuale di lettura.

Argomento:

La misurazione del rischio psicosociale nelle imprese del settore agricolo.

Fase:

preparazione di una griglia per le diverse sezioni del questionario

Categorie di analisi già presenti in letteratura

MODELLO di Cooper (tratto da Cooper, 1978)

a. fattori intrinseci al lavoro (condizioni di lavoro, turni, orario prolungato, nuove tecnologie, carico di lavoro)

b. ruolo (ambiguità, conflitto, livello di responsabilità, altri fattori legati al ruolo)

c. relazioni al lavoro fra membri di un gruppo (relazioni spurie con i subordinati, con i superiori e con i colleghi)

d. sviluppo di carriera (carenza di sicurezza sul lavoro, incongruenza di status *ovvero la non corrispondenza della progressione di carriera di un individuo con la sua esperienza acquisita*, andropausa, nevrosi di comando, ritardo nella promozione, timori di perdere il posto, sensazione di aver raggiunto il vertice della propria carriera, sovrapromozione)

e. struttura organizzativa e clima (partecipazione *ovvero* nei processi decisionali, come senso di appartenenza, carenza di consultazione, comunicazione scarsa, restrizione sui comportamenti)

f. fonti di stress extra-organizzative (problemi di famiglia, crisi di vita, difficoltà finanziarie, conflitti fra credenze personali e cultura aziendale, conflitti fra lavoro e richieste della famiglia, problemi di lavoro che entrano nell'ambiente di famiglia, dual-earner family)

g. caratteristiche dell'individuo (*better adapting behaviour, predisposed to stress*)

Linee guida ISPESL (2010)

eventi sentinella (da valutarsi sulla base di parametri omogenei di rilevazione ad esandamento nel tempo):

a. indici infortunistici

b. assenze per malattia

c. procedimenti e sanzioni

d. segnalazioni del medico competente

e. specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

contenuto del lavoro:

a. ambiente di lavoro e attrezzature

b. carichi di lavoro e ritmi di lavoro

c. orario di lavoro e turni

d. corrispondenza tra le competenze e i requisiti professionali richiesti

contesto di lavoro:

- a. ruolo
- b. autonomia decisionale e controllo decisionale
- c. conflitti interpersonali sul lavoro
- d. evoluzione e sviluppo di carriera
- e. comunicazione (mancanza di chiarezza sulle prestazioni richieste)

KARASEK E THEORELL QUESTIONNAIRE (tratto da Karasek e Theorell, 1990)

a. Richieste psicologiche:

- Devi lavorare molto velocemente?
- Devi lavorare molto intensamente?
- Il tuo lavoro ti richiede uno sforzo eccessivo?
- Hai sufficiente tempo per dedicarti ad ogni cosa?
- Esistono delle richieste conflittuali sul tuo lavoro?

b. Indice di stimolazione e sviluppo di nuove competenze:

- Impari cose nuove dal tuo lavoro?
- Il tuo lavoro richiede un alto di livello di pratica o di competenze?
- Devi essere autonomo nelle decisioni?
- Devi ripetere spesso la stessa cosa?

c. Capacità d influenzare la propria attività lavorativa:

- Puoi decidere come svolgere il tuo lavoro?
- Puoi decidere cosa fare durante il lavoro?

Scala di THELIN (tratto da Thelin, 1998)

Timori sul futuro:

- a. temi di non poter gestire il modo di svolgere il tuo lavoro?
- b. Sei pensieroso sulla tua situazione finanziaria?
- c. Temi di perdere il tuo posto di lavoro o di rimanere disoccupato?
- d. Hai disturbi nel sonno?
- e. Diventi intrattabile o ti arrabbi pensando alle autorità o ai consulenti?

Scala di WALLIS e DOLLARD (tratto da Wallis e Dollard, 2008)

- a. le condizioni fisiche delle fattorie e le richieste del lavoro in esso svolto
- b. la globalizzazione: deregulation e mercati globali
- c. ecologia: policies statali o regionali
- d. situazione finanziaria dell'azienda: in crescita o in calo
- e. controllo locale: impiego e sviluppo di abilità a livello locale

TOM COX e COLIN MACKAY - management standard (tratto da Edwards et al., 2008)
JOB CONTENT

a. Domanda (carico di lavoro, contesto lavorativo ed ambiente di lavoro)

- richieste dai colleghi
- scadenze impossibili
- lavoro intenso
- lavoro lasciato indietro
- pause insufficienti
- lavoro straordinario forzato
- lavoro molto veloce

-ritmi di lavoro impossibili

b. **Controllo** (quanto ne sostengono di avere per svolgere il proprio lavoro)

-autonomia nelle pause

-autonomia nella scelta dei ritmi di lavoro

-autonomia nella scelta delle modalità di svolgimento del lavoro

-autonomia nella scelta di cosa fare al lavoro

-possibilità di intervento sul modo in cui uno lavora

-flessibilità nell'orario di lavoro

c. **Supporto** (incoraggiamento, sostegno e risorse fornite dall'organizzazione, i dirigenti ed i colleghi)

-mi viene dato un feedback di supporto all'attività che svolgo

-poter fare affidamento sul proprio capo per problemi di lavoro

-poter parlare con il proprio capo per problemi che annoiano o sconvolgono sul lavoro

-si viene aiutati con domande individuali (emotive) sul lavoro

-il capo incoraggia sul lavoro

-i colleghi aiutano quando il lavoro si fa difficile

-quando serve i colleghi aiutano

-i colleghi portano il giusto rispetto

-i colleghi ascoltano i problemi sul lavoro

JOB CONTEXT

d. **Relazioni al lavoro** (fornire pratiche di lavoro positive per evitare conflitti e

-contrastare comportamenti inaccettabili)

-sono soggetto a molestie che si manifestano come spiacevoli parole o comportamenti

-ci sono attriti e collera fra colleghi

-sono vittima di comportamenti di bullismo

-i rapporti sono tesi sul lavoro

e. **Ruolo** (se la persona ce l'ha ben chiaro e se non vi sono conflitti di ruolo fra colleghi)

-chiarezza in cosa ci si aspetta da sé sul lavoro

-chiarezza su come portare avanti il proprio lavoro

-chiarezza su responsabilità e doveri

-chiarezza negli obiettivi e nelle finalità del mio ufficio

-chiarezza nel ruolo del proprio lavoro nei riguardi dell'intera organizzazione

f. **Cambiamento** (come viene gestito ogni cambiamento organizzativo e comunicato)

-opportunità nel chiedere e confrontarsi con il capo sui cambiamenti organizzativi

-coinvolgimento dell'intero staff in decisioni che riguardano il cambiamento

-chiarezza nella comunicazione del cambiamento e dei suoi obiettivi

IOSH – USA (Deary, Willock e McGregor, 1997)

fattori generici di stress:

-caduta dai trattori

-la raccolta

-l'incertezza dei prezzi per la vendita dei prodotti

-il costo dei macchinari

-il tasso d'interesse

-la commercializzazione

-le condizioni atmosferiche durante la semina ed il clima in generale

i 5 principali stressors:

-stressors di tipo finanziario

- le condizioni meteo sfavorevoli e non prevedibili
- le politiche agricole del governo
- i tempi pressanti
- le cadute dalle macchine

6 Aree/settori di ricerca individuate con la Farm Stress Survey (FSS) americana.

Finanze personali
questioni economiche nazionali
isolamento geografico
pressioni temporali
condizioni climatiche
condizioni di lavoro rischiose

EFSI Edinburgh Farming Stress Inventory (Deary, Willock e McGregor, 1997)

- burocrazia e norme governative sono ad alto impatto stressogeno
- isolamento geografico a basso impatto stressogeno
- fattori imprevedibili legati al lavoro (tempo atmosferico)

items:

- adattarsi a nuove norme del governo e nuove politiche
- mantenersi aggiornati alle nuove tecnologie e procedure
- compilare moduli amministrativi
- cambiamenti negli acquisti
- conformarsi alle regole ambientali
- carico di debiti
- liquidità insufficienti
- questioni legate alla vitalità dell'azienda
- timori sui soldi che si devono a qualcuno
- sentirsi isolati in azienda
- le distanze elevate per azioni di vita (shopping, servizi, etc.)
- non vedere abbastanza persone
- carenze di vicinato
- perdite di produzione dovute a malattie/parassiti/erbacce
- cattivo tempo
- rottura di macchine in momenti critici
- interruzioni della produzione non programmati
- aleatorietà del tempo
- malattie individuali durante le intense attività
- infortuni legati al lavoro
- assenza di aiuto dell'azienda e perdita dell'aiuto quando necessario
- materiali pericolosi in azienda (spazzatura/prodotti chimici/polveri)
- rischio di offese in azienda
- aumenti di sovraccarico di lavoro nelle ore di punta
- lunghe ore di lavoro
- poche ferie lontani dall'azienda
- troppo da fare e troppo poco tempo per farlo.

Allegato n.5

CLASSIFICAZIONE PER AREE TEMATICHE E TEMI RICORRENTI.

1. La tensione aumenta quando aumentano le **ore di lavoro** e la difficoltà di esecuzione.
19. La **vicinanza** al luogo di lavoro e l'**assenza di turni** notturni rendono il lavoro monotono.
47. Non avere **orari fissi** sul lavoro mi crea qualche rimpianto in famiglia.
50. Per il fatto di non avere degli **orari e delle pause** determinate sul lavoro mi porto il lavoro anche in famiglia.
80. Avere **orari e ritmi** di lavoro dettati solo dalla natura è faticoso
86. Quando lavoro in agricoltura non ho **orari o ritmi** di lavoro precisi, però tutto sommato mi piace.
107. Sono consapevole che i miei **ritmi di lavoro** sono dettati dalla natura di quello che si fa, non da questioni organizzative.
110. I miei **orari** di lavoro non rispettano le mie esigenze ma solo quelle dell'azienda.
140. Intensi **ritmi** di lavoro mi portano facilmente a commettere degli errori.
173. La natura impone gli **orari e i ritmi** di lavoro.
187. Mi distraigo per il **troppo lavoro** che mi tiene la testa lontana da quello che sto facendo.
189. Ci sono dei **periodi dell'anno** in cui si lavora di più: di solito in quei periodi aumentano gli errori e gli infortuni.
194. Tempo atmosferico ed **orario** di lavoro prefissato purtroppo non vanno mai insieme.
198. Il mio **orario** di lavoro non mi crea problemi particolari in famiglia.
226. Le conseguenze di un **sovraccarico** di lavoro condizionano a lungo andare anche la mia vita privata.
228. Non ho capito se le **pause** sul lavoro siano un diritto del lavoratore o una concessione del capo.
254. Alcune volte sono costretto a saltare la **pausa pranzo**.
239. Durante la raccolta i **tempi** sono così stretti che accumuli una tensione eccessiva.
243. In agricoltura gli **orari** di lavoro penalizzano il rapporto con i figli.
261. Quando si lavora **continuato** anche il sabato e la domenica, basta un niente perchè si creino situazioni di tensione.
268. I miei **ritmi** di lavoro sono ideali perchè li gestisce la natura.
2. Valuto obsoleta l'**attrezzatura** di lavoro a mia disposizione.
257. Nella mia azienda lavoro con attrezzature e **macchinari** non propriamente moderni.
3. Lavoro con ritmi predeterminati e/o fissi.
4. Il mio è un lavoro di squadra.
5. Il lavoro va male per motivi **atmosferici e/o metereologici**.
6. Il lavoro viene svolto all'**aria aperta** con **basso inquinamento** atmosferico.
26. La **stagionalità** della produzione riferita al mio lavoro, lo rende tipico
34. Il **lavoro all'aperto** è un valore poichè la variabilità lo rende creativo.

59. Il **tempo** è sempre una fonte di ansia ma fa parte delle regole del gioco.
82. La **stagionalità** presente nel mio lavoro è anche il simbolo del legame con la natura.
85. La **stagionalità** è l'incertezza naturale presente nell'agricoltura.
90. La **stagionalità** di questo lavoro mi disturba.
97. Il lavoro della mia famiglia è sempre stato regolato dal **tempo atmosferico**.
193. Le condizioni **meteo** non sono un problema, ma un aspetto da tenere comunque in considerazione come ogni altro aspetto legato all'organizzazione del lavoro.
197. Il lavoro all'**aperto** ha naturalmente i suoi disagi.
229. Lavorare sotto le **intemperie** non è piacevole in nessun caso.
231. Odio il fatto di stare all'**aria aperta**.
233. Il **tempo** atmosferico ci dà i ritmi di lavoro: nessuno può farci nulla.
251. La variabilità del **tempo** non ti consente di definire dei premi per obiettivi di produzione concordati.

284. Gli errori che non puoi controllare a causa delle condizioni **climatiche** sono i più devastanti.
286. L'incertezza **atmosferica** mi crea un profondo disagio legato all'impossibilità di programmare la mia attività lavorativa e quindi economica.

7. Sono **autonomo** nel gestirmi la giornata di lavoro.
22. Spesso ho a che fare con gente che non è in grado di svolgere **autonomamente** il proprio lavoro.
79. Sul mio lavoro non sono in mano d'altri, ma solo della natura. (**autonomia**)
104. Al lavoro la scelta del cosa fare e quando farlo non mi creano problemi a differenza di quanto accade nel seguire le regole imposte dagli altri. (**autonomia**)
113. L'**autonomia** è quella parte del lavoro agricolo che ti dà responsabilità in più, in cambio di nulla.
114. L'**autonomia** è importante non per fare quello che vuoi, ma perché rappresenta il tuo livello di esperienza.
213. Una volta assegnati i **compiti** ad inizio giornata, decido io come svolgerli.
216. Sul lavoro ascolto tutto quello che mi viene proposto di nuovo poi decido io cosa fare.
253. L'**autonomia** è anche sapersi gestire il proprio lavoro in base alle direttive del capo.

9. Vedo il **risultato** del lavoro svolto da me.

8. Senza la **passione** e la soddisfazione per quello che faccio non potrei lavorare.
21. Sul mio lavoro, qualunque cosa io faccia, **và sempre bene** perché tutto è sempre discutibile.
29. Anche se il lavoro fisico è faticoso esso è rilassante se ti piace fare quello che stai facendo (**passione**).
37. La **soddisfazione** per il mio lavoro vince la preoccupazione per il futuro.
49. Non ho scelto di fare l'agricoltore per **passione** ma i casi della vita mi hanno portato a lavorare in questo settore.
56. Se c'è la **passione** per l'agricoltura la parte economica non fa differenza.
177. Per fare gli agricoltori è sufficiente la **passione** per la natura e poi tutto il resto verrà da sé.
230. Non potrei lavorare in questo settore se non amassi profondamente la natura.

(passione).

264. In agricoltura il divertimento è tutt'uno con il lavoro (passione).

10. La mia **famiglia** mi sostiene e mi aiuta nella gestione dei tempi della vita

11. La mia **famiglia** mi aiuta nel lavoro che faccio.

30. **Lavoro e famiglia** spesso coincidono nella vita di un agricoltore a causa dell'assenza di orari definiti.

31. Prima viene ciò che devi fare e poi la tua **famiglia**.

184. Il mio motto è: "prima il lavoro e poi il resto".

32. Non c'è distinzione fra **vita privata** e lavoro.

33. La **famiglia** è uno stimolo a produrre.

48. Avere una **famiglia** unita è una risorsa per chi fa l'agricoltore.

55. Lavorare per la **famiglia** e lavorare in famiglia sono due cose diverse ma entrambe utili a far quadrare il bilancio.

108. Se ti sai organizzare, la **famiglia** è d'aiuto.

109. La condivisione del lavoro in **famiglia** fa parte della cultura contadina.

154. La **famiglia** ed il lavoro devono andare per forza d'accordo: non si può fare altrimenti.

155. L'agricoltura oggi non condiziona più come un tempo la qualità della **vita familiare**.

157. In agricoltura tutta la **famiglia** è utile.

185. La **famiglia** è parte del lavoro, come il lavoro lo è per la famiglia.

195. Lavorando in agricoltura sono molto libero di gestirmi il mio tempo con la **famiglia**.

237. La **famiglia** mi aiuta a superare il nervoso che accumulo sul lavoro.

283. La mia **famiglia** può darmi un aiuto psicologico se si discute insieme.

12. Io produco al meglio quando le **relazioni umane** sono buone.

35. Il **rapporto con gli altri** agricoltori e con le Istituzioni è faticoso.

52. Se gli affari in azienda vanno bene dipende da come sono stati scelti i **collaboratori**.

58. Sono sempre alla ricerca di mantenere **buone relazioni** con i colleghi di lavoro.

62. La natura non tradisce, le persone sì (**diade uomo/natura**).

174. Mi preoccupa quello che l'uomo impone, non la natura (**diade uomo/natura**).

111. Sul lavoro di solito stò bene quando le **relazioni** con gli altri funzionano bene.

115. I problemi sul lavoro non nascono con i capi o i dipendenti che devo controllare, ma con i **colleghi** che dicono di aiutarmi.

139. Il problema non è il mio lavoro ma il **rapporto con gli altri** (ad esempio, banche, istituzioni, fornitori, clienti, etc.)

147. Il problema più grosso non sono i **dipendenti** in sè ma che essi siano di culture e lingue diverse dalla nostra.

190. Con i **dipendenti** vi sono spesso problemi legati alla cultura e lingua di provenienza diverse.

159. Mantenere buone **relazioni** fra le persone significa favorire una buona comunicazione fra le stesse.

160. L'attenzione alle diverse interpretazioni sull'uso del territorio sono indicatori di buone **relazioni** sociali.

168. Quando arrivano gli **stagisti** in azienda c'è da mettersi le mani nei capelli: pochi sanno svolgere bene il proprio lavoro.

188. Gli infortuni mortali in agricoltura hanno una buona componente di **agricoltori non**

professionali.

200. Alla mattina vado a lavorare più volentieri quando sono in buoni **rapporti** con i colleghi.

202. La rabbia che alcuni sfogano sui colleghi è frutto della loro insoddisfazione personale.

203. Capita talvolta che i **vecchi** del mestiere tormentino i giovani per paura di essere superati.

249. Ogni tanto non vado d'accordo con i **vecchi** del mestiere.

204. Quando si lavora in squadra è facile che nascano situazioni di scontro fra **colleghi**.

205. Mi è capitato di essere preso a male parole dal **capo** senza capire il perchè.

206. Quando ci sono momenti di **tensione** sul lavoro partono parole scurrili, volgari o comunque poco gradite a chi le riceve.

207. Non ho mai notato atteggiamenti di **violenza** fisica sul lavoro.

214. Talvolta una sovrapposizione di **ruoli** mi crea confusione sul da farsi.

297. Le mie **competenze** sul lavoro non sono chiare.

240. Quando devo seguire e **coordinare** il lavoro degli altri mi sento comunque più ansioso.

13. Le mie **responsabilità** sono aumentate.

13bis. Ho acquisito nuove abilità ed ampliato le mie competenze lavorative (**carriera**).

20. Durante la mia attività nel settore agricolo ho ricevuto **scatti di anzianità** e di livello.

57. Per un agricoltore le **responsabilità** aumentano con l'età.

162. Mi renderò conto di aver fatto **carriera**, quando avrò tanti soldi.

210. Per un avventizio fare **carriera** significa variare ogni tanto il proprio compito.

224. Mi fa piacere quando scelgono me per fare certi lavori più complessi. (**carriera**)

252. Quando giungerò ad **organizzare** il lavoro degli altri, allora sarò cresciuto professionalmente.

295. Far carriera vuol dire far soldi.

14. Non sempre il mio **titolare** conosce la materia che tratto personalmente

208. Il mio **capo** non è un agricoltore.

215. Ricevo sempre delle indicazioni utili dal mio **capo**.

225. Penso che il **capo** mi ritenga un valido elemento.

245. Se rido sul lavoro il **capo** pensa che non stia lavorando.

248. Capita a volte che il **capo** mi dica come fare un qualcosa senza sapere precisamente nemmeno lui come farlo.

255. Non so come farei in certe situazioni se non avessi il mio **capo** pronto a darmi il sostegno richiesto.

262. Se in alcune aziende è frequente il malcostume tra colleghi ciò accade anche perchè i **capi** non fanno nulla per mettere a posto le cose.

15. La mia **azienda** fa considerazioni solo di tipo economico

199. Se ho un problema in famiglia, l'**azienda** è disponibile a fare eccezioni sull'orario di lavoro.

18. Discuto le questioni di lavoro direttamente con la proprietà (**comunicazione**).

43. Una buona **comunicazione** in famiglia è indispensabile per rimanere sul mercato.

186. Le mie **scelte** di lavoro in agricoltura sono sempre **concordate** con la famiglia.

196. Ho **scelto** io di fare l'agricoltore.

16.La proprietà non ascolta consigli da me sulle materie di mia competenza (**partecipazione**).

17.Non sono mai coinvolto in decisioni di strategia aziendale (**partecipazione**).

73.Non sono mai interpellato dalle istituzioni su questioni che riguardano il mio lavoro (**partecipazione**).

298.Sul lavoro non ci sono **regole** condivise, ma solo imposte (**partecipazione**).

23.Nella mia azienda non mancano le occasioni di **formazione** e di aggiornamento professionale.

71.L'aggiornamento e la **formazione** ti danno comunque uno stimolo in più sul lavoro.

72.La **formazione** e l'aggiornamento mi garantiscono delle linee guida utili da seguire.

88.Seguire i corsi di **aggiornamento** mi costringe a ritagliarmi a fatica uno spazio.

122.I corsi di **formazione** ai quali devo partecipare non sono concordati, sono un dovere e basta.

270.La maggiore complessità degli impianti non è supportata da un'adeguata **formazione** tecnica degli operatori.

169.Se non ti **aggiorni** puoi chiudere l'azienda.

256.Ben vengano i corsi di **aggiornamento** sul lavoro.

278.I corsi di aggiornamento e **formazione** sono anche un modo per far crescere le persone.

279.Ci sono troppi **corsi** obbligatori.

280.L'**aggiornamento** è un dovere: si fa perchè lo dice il capo.

121.E' la **burocrazia** che mi costringe ad aggiornarmi altrimenti non lo farei.

24.Investire in **nuovi processi produttivi** è di primaria importanza nell'azienda in cui lavoro (investimento).

25.La leva strategica del successo della mia azienda è stato l'investimento in **sicurezza** (investimento).

39.Il **ritorno economico** sugli investimenti non mi soddisfa (investimento).

63.Gli investimenti in azienda oggi come in passato non sono sufficientemente **redditivi** (investimento).

67.Mantenere in vita un'azienda equivale a mantenere alta la **redditività** del capitale investito.

165.Un imprenditore agricolo deve puntare a **produrre** un **reddito** come minimo, altrimenti è finito.

176.Il lavoro in agricoltura c'è: il problema è crearsi un **reddito**.

258.La mia azienda stà facendo **investimenti** importanti per il futuro.

265.Solo **problemi economici** impellenti e ripetuti mi danno preoccupazione.

287.La prima regola è salvare il **capitale**.

300.La **redditività** del capitale nel settore agricolo è la più bassa.

27.**Presente e futuro** mi preoccupano allo stesso modo, perchè è da me che parte il cambiamento.

38.Il **futuro** mi preoccupa.

75.Vivo costantemente con una sensazione di incertezza per la mia **attività futura**.

181.Il **presente** mi preoccupa perchè ti sorprende all'improvviso, quando ormai non puoi farci più nulla.

28. Onorare i propri impegni è più stancante del lavoro manuale (**etica**).

51. L'agricoltura è l'unico settore in cui vi sono ancora dei valori veri (**etica**).

164. I pagamenti in ritardo da noi sono una costante e bisogna farsene una ragione (**consuetudine**).

235. Quando sul lavoro ti abitui al **rumore**, non ci fai più caso.

171. A differenza di altri settori, in agricoltura io sono legato alla mia terra: non posso fare business altrove (**legame**).

180. Percepisco un senso di iniquità ed ingiustizia in Italia per la perdita di valori importanti (**etica**).

275. Rispettare gli obblighi e gli **impegni** economici presi è un fatto d'onore (**etica**).

36. La **competizione** genera una spirale che favorisce la conflittualità con le altre persone (conflitto).

161. Talvolta sono costretto ad alzare le mani per farmi sentire e convincere gli altri a fare come dico io (**conflitto**).

222. Nella mia azienda usano la **competizione** fra i colleghi per aumentare la produttività.

236. Quando mi prendo di nervi con un collega, non mi passa subito (**conflitto**).

247. Sul lavoro talvolta capita che mi dicano in malo modo che non capisco niente.

272. Quando i problemi sono tanti, uno di seguito all'altro, e non riesco a risolverli, mi devo sfogare su qualcuno (conflitto).

40. La società non apprezza più il prodotto di qualità ma solo il **prezzo** conveniente.

131. L'incertezza delle variabili economiche nel settore agricolo è più accentuata rispetto ad altri settori in quanto i **prezzi** non sono decisi dagli agricoltori.

132. Il **prezzo** dei prodotti agricoli non è legato all'andamento della produzione ma alle speculazioni finanziarie su di essa operate.

144. Non c'è giustizia fra i **prezzi** che il grossista fa a noi e quelli che fa al consumatore finale.

148. Non devo preoccuparmi di organizzare un'adeguata politica di **prezzi** perché fortunatamente sono decisi altrove.

151. In relazione alle politiche dei **prezzi** dei prodotti agricoli, se in Italia la qualità non viene mai messa in discussione, all'estero sì (iniquità).

166. Chi fa il **prezzo** delle merci ha come obiettivo valutare correttamente l'intero lavoro dell'agricoltore.

167. I commercianti fanno il **prezzo** all'agricoltore senza sapere quanto costa il prodotto a quest'ultimo.

289. L'incertezza dei **prezzi** delle materie prime condiziona la crescita dell'azienda.

41. Gli obiettivi della mia azienda sono sempre meno rivolti al benessere e sempre di più al **profitto**.

42. Concentrarsi sul **profitto** è indispensabile per rimanere sul mercato.

44. Creare nuovi **posti di lavoro** e fare **profitto**, sono la stessa cosa.

53. Mantenere dei **posti di lavoro** per gli altri è una preoccupazione tanto quanto mantenersi il proprio.

65. I macchinari e gli impianti in proporzione al capitale oggi **costano** di meno che in passato.

66. I **prodotti** agricoli non vengono mai valorizzati abbastanza.

68. Non sono d'accordo sul come l'Istat formi il paniere del **costo della vita** per gli agricoltori e gli operai agricoli ovvero come differenza fra il prezzo di vendita dei

prodotti e i costi di produzione.

178.I **costi fissi** in agricoltura aumentano in modo sproporzionato rispetto ai ricavi

45.I figli sono uno stimolo a migliorare anche in momenti di avversità.

234.Non sono soddisfatto di quello che faccio perchè so di poter fare meglio (**tensione al miglioramento**)

271.Se sbaglio mi arrabbio, ma l'errore mi consente di migliorare (**tensione al miglioramento**)

217.Penso che l'attenzione alla **sicurezza** possa essere ancora migliorata (**tensione al miglioramento**)

46.Vivere e lavorare in campagna è più apprezzabile di vivere in città (**isolamento**).

141.Trovo vantaggioso dover lavorare lontano dai centri urbani (**isolamento**).

191.A me piace il mio lavoro anche perchè è lontano dalla città (**isolamento**).

238.Mi dà fastidio andare nel caos della città: ci vado proprio se devo (**isolamento**).

54.La tutela del **passaggio** dell'azienda da padre in figlio e la tutela del lavoro dei giovani sono due facce della stessa medaglia (**protezionismo**).

294.Il settore agricolo riceve più **contributi** di qualunque altro settore (**protezionismo**).

293.I prezzi fissati all'estero per le materie prime, svalutano in generale la qualità del prodotto italiano (**protezionismo**).

60.Mi infastidisce pensare di fare il mio dovere mentre qualcun altro infrange impudentemente le **regole** (iniquità).

274.La sensazione di essere sempre fuori **regola**, deprime il lavoro dell'agricoltore.

276.Ho la certezza di essere **inadempiente** su un sacco di cose.

61.**Produrre** e **vendere** sono due azioni distinte della mia attività.

126.La **vendita** dei prodotti agricoli è una parte integrante del mio lavoro.

125.Dover affrontare l'intera **filiera produttiva** risulta vantaggioso per l'azienda (produzione).

145.Quando ha prodotto, un agricoltore ha fatto il suo (produzione).

64.I **mutui** sono sempre stati un problema, ma oggi sono più facili da ottenere (credito).

179.La mia difficoltà di accesso al credito è una variabile che mi limita negli investimenti (**mutui**).

291.Quando penso che potrei non riuscire a pagare la rata del **mutuo**, mi sento male.

69.Le carte sono una persecuzione: quando lavoro nei campi mi rilasso (**burocrazia**).

87.La **burocrazia** è una delle tante attività che svolgo durante la giornata, forse quella che mi porta via meno tempo.

89.Le leggi tributarie sono troppo complesse e talvolta ingiustificate (**burocrazia**).

105.Un pò di lavoro amministrativo ogni tanto dà sollievo al fisico (**burocrazia**).

117.Penso che la **folia burocratica** nel nostro settore sia la più evidente in Italia per tutta una serie di carte inutili che dobbiamo periodicamente rinnovare.

127.Sono preoccupato per l'eccessivo numero dei **controlli** sulla mia attività (**burocrazia**).

128.Talvolta mi capita di non capire quale sia lo scopo dei numerosi **controlli** pubblici in azienda.

130.Lo Stato, con le sue **incombenze amministrative**, mi sottrae tempo utile al lavoro in azienda.

134.Sono convinto che il mio prodotto subisca maggiori **controlli** rispetto ad un analogo prodotto estero (**iniquità**).

150.Ho la sensazione che le strutture sanitarie controllino solo i prodotti italiani e non quelli esteri allo stesso modo (**iniquità**).

152.Poichè in Italia i **controlli** sull'attività agricola sono i più rigidi, mi sento discriminato rispetto ai miei colleghi di altri paesi (**iniquità**).

135.Nell'attività agricola i grossi problemi non nascono in campagna (**burocrazia**).

156.L'assurdità di alcune direttive sulla sicurezza mi fa venire il nervoso (**burocrazia**).

172.I **controlli** pubblici sulla mia attività, non sono quasi mai svolti con obiettività poichè soggetti all'interpretazione del singolo operatore.

175.I problemi veri nascono dopo che si è terminato il lavoro nei campi (**burocrazia**).

277.I **controlli** eccessivi sul lavoro mi danno la sensazione di non essere mai a posto.

296.Vorrei fare il mio lavoro e non occuparmi di carte (**burocrazia**).

70.Mi ritengo abbastanza **remunerato** per le ore di lavoro che svolgo.

116.Rispetto ad altri settori, mi sento un pò più agevolato a **livello economico**.

137.Il **reddito** che percepisco non pagherà mai a sufficienza il tempo che spendo nel lavoro.

170.Il mio **reddito** non è adeguato al lavoro che svolgo.

211.Per il lavoro che svolgo e per il disagio a cui vado incontro, il mio **stipendio** non è adeguato.

250.Sarebbe meglio prendere 100 euro di meno di **stipendio** e vivere con più serenità.

74.Il **lavoro** dell'agricoltore è un lavoro sostanzialmente meccanico (qualità del lavoro).

76.In agricoltura non esiste l'incertezza per il **lavoro** perchè un minimo ti viene sempre garantito (insicurezza).

77.Il mio **lavoro** me lo sogno anche la notte.

98.Il mio **lavoro** è ripetitivo ma sempre nuovo.

103.Nel **lavoro** agricolo ciò che importa è il risultato pratico.

136.L'attività quotidiana in azienda non mi crea problemi (**lavoro/benessere**).

163.Finire l'anno con il segno più è il miglior auspicio per un agricoltore consentendogli di migliorare il proprio lavoro (**lavoro/benessere**).

143.Il **lavoro** è sempre lo stesso ma la natura cambia di continuo.

158.Fare l'agricoltore è bello e divertente, per ciò lo faccio usando la fantasia (**lavoro**).

182.L'agricoltura non conta nulla: solo una parola che riempie la bocca a tante persone.

183.Anche quando sono in ferie, il **lavoro** è sempre nei miei pensieri.

219.Il solo fatto di avere un **lavoro**, compensa ogni preoccupazione che da esso ne deriva.

232.Il **lavoro** è sempre lo stesso ma la natura cambia in continuazione.

241.Da un pò di tempo il personale è sempre quello ed il **lavoro** è aumentato.

246.Quando **lavoro in squadra** mi sento meglio e produco di più.

259.La libertà che ho sul **lavoro** è impagabile.

266.**Lavorare** bene significa trovare il giusto equilibrio nelle cose che si fanno.

267.Sono costretto a fare un **lavoro** che non vorrei fare.

269.Non è il **lavoro** in sè che mi crea preoccupazione, ma gli ostacoli ad esso.

282. Vedo il **lavoro** agricolo come una cosa mia.

285. Questo **lavoro** che faccio o un altro mi è indifferente, purchè mi dia da vivere.

299. Mi piace fare l'agricoltore perchè puoi inventarti il lavoro con la tua **fantasia**.

81. Talvolta ho l'impressione di non farcela a portare avanti il mio lavoro, mi sento **insicuro** (insicurezza).

83. Ad inizio anno non so che cosa metterò in tasca a fine anno (insicurezza).

84. L'agricoltura è certezza di trovare riparo durante le crisi economiche (insicurezza).

91. Vivo in un clima di incertezza perchè nessuno si prende le proprie **responsabilità** (insicurezza).

92. In caso di errori burocratici e amministrativi ai danni dell'agricoltore, le Istituzioni pubbliche preposte ai controlli non si prendono sufficienti **responsabilità**.

112. La mia crescita in conoscenza e in **responsabilità** in azienda mi viene comunque garantita.

242. Se non rinuncio a qualche **responsabilità** in più sul lavoro, ci rimette la famiglia.

244. Le **responsabilità** in più mi tolgono comunque del tempo personale.

273. L'**incertezza** del lavoro in agricoltura è la mia maggiore fonte di preoccupazione.

78. A lungo andare la **stanchezza fisica** diventa anche stanchezza psicologica.

223. La **stanchezza** è tale talvolta che se potessi dormirei tutto il giorno seguente.

260. La forte **stanchezza** che accumulo sul lavoro in alcuni periodi dell'anno mi fa diventare intrattabile.

93. Il **cambiamento** è positivo solo se si trova soddisfazione in ciò che si fa.

95. Ripetizione e **cambiamento** sono due aspetti del nostro lavoro legati insieme.

102. Non vedo come il **cambiamento** possa portare serenità, ma non vedo come potrei farne a meno.

118. Il **cambiamento** in azienda è sempre fonte di stress.

281. Fare l'agricoltore significa abituarsi ad accettare il **cambiamento** come normale.

94. L'**innovazione** mi fa perdere solo tempo.

99. La novità molto spesso non è **innovazione** ma dipende da come io stesso guardo il mio lavoro.

100. La costante ricerca dell'**innovazione** in agricoltura è una perdita di tempo in quanto il lavoro è per tradizione sempre uguale.

119. Io sono per l'**innovazione** continua.

123. Sono attirato dalle **novità** sul lavoro.

142. Nel lavoro come nella vita c'è sempre qualcosa di **nuovo** da imparare.

192. Sul lavoro **imparo** sempre qualcosa di nuovo.

101. Non accetto che la legge o qualche esperto mi insegni a fare il mio mestiere: è la **tradizione** che mi dice quale sia il modo giusto di lavorare.

120. Il mio settore è molto **tradizionalista**: non si accettano di buon occhio le novità.

221. La cultura agricola favorisce più l'esperienza della conoscenza (**cultura/tradizione**).

96. La **moda** è un ostacolo alla crescita della mia attività

288. La **moda** influenza la redditività dei miei investimenti in agricoltura.

106. Le **scelte commerciali** sono comunque scelte imposte da chi lavora.

138. Ho **scelto** liberamente di lavorare nel settore agricolo.

201. Sono decisamente gratificato dal mio lavoro: è quello che ho **scelto**.

124. Il **mercato** locale è troppo piccolo per le nostre aziende agricole ed il mercato globale è troppo grande.

149. Con la storia del **mercato** che è diventato **globale**, noi siamo penalizzati anche quando gli scandali succedono all'estero anche se non c'entriamo nulla.

263. Non sono preoccupato per il mio lavoro ma per il **contesto esterno** ad esso.

129. Ho l'impressione che chi è esterno al mondo agricolo, non abbia la benchè minima idea di come noi agricoltori lavoriamo.

133. E' la stessa politica di **gestione delle risorse** agronomiche dei paesi industrializzati ad alimentare la crisi nel mondo.

146. In agricoltura il **rischio d'impresa** è più elevato.

153. Nell'impresa agricole troviamo solo una parte dei problemi presenti nelle imprese di altri comparti (**percezione del rischio della propria attività**).

218. Talvolta basterebbe usare un pò di buon senso per ridurre i **rischi** fisici anche gravi.

292. Il problema in agricoltura è che le spese sono fisse ed i ricavi no.

209. In agricoltura le **donne** hanno le stesse opportunità di carriera degli uomini.

220. L'ambiente culturale agricolo dà ampio spazio alle **donne**.

212. Non sono soddisfatto del mio **contratto** di lavoro così com'è formulato.

227. Sul lavoro ogni cosa ha un suo **senso** ben preciso

290. In agricoltura posso fare solo un'**esperienza economica** all'anno, se va male devo attendere l'anno successivo.

Allegato n.6

Questionario pilota

1. La tensione aumenta quando aumentano le ore di lavoro e la difficoltà di esecuzione.
2. Preferisco un lavoro vicino a casa e che non abbia turni la notte.
3. Non avere orari fissi sul lavoro mi crea qualche rimpianto in famiglia.
4. Per il fatto di non avere degli orari e delle pause determinate sul lavoro mi porto il lavoro anche a casa.
5. Avere orari e ritmi di lavoro dettati solo dalla natura è faticoso
6. Quando lavoro in agricoltura non ho orari o ritmi di lavoro precisi, però tutto sommato mi piace.
7. Sono consapevole che i miei ritmi di lavoro sono dettati dalla natura di quello che si fa, non da questioni organizzative.
8. I miei orari di lavoro non rispettano le mie esigenze ma solo quelle dell'azienda.
9. Intensi ritmi di lavoro mi portano facilmente a commettere degli errori.
10. La natura impone gli orari e i ritmi di lavoro.
11. Quando uno sul lavoro deve fare tutto e troppo, ha sempre la testa da un'altra parte.
12. Ci sono dei periodi dell'anno in cui si lavora di più: di solito in quei periodi aumentano gli errori e gli infortuni.
13. Tempo atmosferico ed orario di lavoro prefissato purtroppo non vanno mai insieme.
14. Il mio orario di lavoro non mi crea problemi particolari in famiglia.
15. Le conseguenze di un sovraccarico di lavoro condizionano a lungo andare anche la mia vita privata.
16. Non ho capito se le pause sul lavoro siano un diritto del lavoratore o una concessione del capo.
17. Alcune volte sono costretto a saltare la pausa pranzo.
18. Durante la raccolta i tempi sono così stretti che accumuli una tensione eccessiva.
19. In agricoltura gli orari di lavoro penalizzano il rapporto con i figli.
20. Quando si lavora continuato anche il sabato e la domenica, basta un niente perchè si creino situazioni di tensione.
21. I miei ritmi di lavoro sono ideali perchè li gestisce la natura.

22. Nella mia azienda lavoro con attrezzature e macchinari non propriamente moderni.
23. Il lavoro va male per motivi atmosferici e/o metereologici.
24. Il lavoro viene svolto all'aria aperta con basso inquinamento atmosferico.
25. La stagionalità della produzione riferita al mio lavoro, lo rende tipico
26. Il lavoro all'aperto è un valore poichè la variabilità lo rende creativo.
27. Il tempo è sempre una fonte di ansia ma fa parte delle regole del gioco.
28. La stagionalità presente nel mio lavoro è anche il simbolo del legame con la natura.
29. La stagionalità è l'incertezza naturale presente nell'agricoltura.
30. La stagionalità di questo lavoro mi disturba.
31. Il lavoro della mia famiglia è sempre stato regolato dal tempo atmosferico.
32. Le condizioni meteo sfavorevoli non sono un problema: lo è il modo in cui gli operai vengono organizzati in quelle circostanze.
33. Il lavoro all'aperto ha i suoi disagi.
34. Lavorare in condizioni climatiche avverse non è piacevole in nessun caso.
35. Odio il fatto di stare all'aria aperta.
36. Il tempo atmosferico ci dà i ritmi di lavoro e nessuno può farci nulla.
37. Gli errori che non puoi controllare a causa delle condizioni climatiche sono i più devastanti.
38. L'incertezza atmosferica mi crea un profondo disagio legato all'impossibilità di programmare la mia attività lavorativa e quindi economica.
39. Sono autonomo nel gestirmi la giornata di lavoro.
39. Spesso ho a che fare con gente che non è in grado di svolgere autonomamente il proprio lavoro.
40. Sul mio lavoro non sono in mano d'altri, ma solo della natura.
41. Al lavoro la scelta del cosa fare e quando farlo se imposto dagli altri mi crea problemi.
42. L'autonomia è quella parte del lavoro agricolo che ti dà responsabilità in più, in cambio di nulla.
43. L'autonomia è importante non per fare quello che vuoi, ma perchè rappresenta il tuo livello di esperienza.
44. Una volta che sono stati assegnati i compiti ad inizio giornata, decido io come svolgerli.

45. Sul lavoro ascolto tutto quello che mi viene proposto di nuovo poi decido io cosa fare.
46. L'autonomia è anche sapersi gestire il proprio lavoro in base alle direttive del capo.
47. La libertà che ho sul lavoro è impagabile.
48. Ho modo di vedere il risultato del lavoro che svolgo.
49. Senza la passione e la soddisfazione per quello che faccio non potrei lavorare.
50. Sul mio lavoro, qualunque cosa io faccia, v'è sempre bene perchè tutto è sempre discutibile.
51. Se ti piace fare ciò che fai, anche il lavoro fisico può diventare rilassante.
52. La soddisfazione per il mio lavoro vince la preoccupazione per il futuro.
53. Non ho scelto di lavorare in agricoltura ma i casi della vita mi hanno portato in questo settore.
54. Se c'è la passione per l'agricoltura la parte economica non fa differenza
55. Per lavorare in agricoltura è sufficiente la passione per la natura: tutto il resto verrà da sè.
56. Non potrei lavorare in questo settore se non amassi profondamente la natura.
57. La natura non tradisce, le persone sì.
58. Mi preoccupa quello che l'uomo impone, non la natura.
59. In agricoltura il divertimento è tutt'uno con il lavoro.
60. Ho scelto io di lavorare nel settore agricolo.
61. Sono costretto a fare un lavoro che non vorrei fare.
62. Questo lavoro che faccio o un altro mi è indifferente, purchè mi dia da vivere.
63. Lavoro agricolo e famiglia spesso coincidono nella vita di una persona a causa dell'assenza di orari definiti.
64. Prima viene ciò che devi fare e poi la tua famiglia.
65. Non c'è distinzione fra vita privata e lavoro.
66. La famiglia è uno stimolo a produrre.
67. Avere una famiglia unita è una risorsa per chi lavora nel settore agricolo.
68. La condivisione del lavoro in famiglia fa parte della cultura agricola.
69. Nel settore agricolo famiglia e lavoro devono convivere.
70. L'agricoltura oggi non condiziona più come un tempo la qualità della vita familiare.
71. In agricoltura tutta la famiglia è utile.

72. La famiglia è parte del lavoro, come il lavoro è parte della famiglia.
73. Lavorando in agricoltura sono molto libero di gestirmi il mio tempo con la famiglia.
74. La famiglia mi aiuta a superare la tensione che accumulo sul lavoro.
75. La mia famiglia può darmi un aiuto psicologico se si discute insieme.
76. Una buona comunicazione in azienda è indispensabile per rimanere sul mercato.
77. Le scelte che riguardano il mio lavoro agricolo sono sempre concordate con la famiglia.
78. Le mie responsabilità sono aumentate.
79. Durante la mia attività nel settore agricolo ho ricevuto scatti di anzianità e di livello.
80. Per chi lavora in agricoltura le responsabilità aumentano con l'età.
81. Mi renderò conto di aver fatto carriera, quando avrò tanti soldi.
82. Per un lavoratore agricolo fare carriera significa variare ogni tanto il proprio compito.
83. Mi fa piacere quando scelgono me per fare certi lavori più complessi.
84. Quando giungerò ad organizzare il lavoro degli altri, allora sarò cresciuto professionalmente.
85. La mia crescita in conoscenza e in responsabilità in azienda mi viene comunque garantita.
86. Se non rinuncio a qualche responsabilità in più sul lavoro, ci rimette la famiglia.
87. Il datore di lavoro non ascolta consigli da me sulle materie di mia competenza.
88. Non sono mai coinvolto in decisioni di strategia aziendale.
89. Non sono mai interpellato dalle istituzioni su questioni che riguardano il mio lavoro.
90. Sul lavoro non ci sono regole condivise, ma solo imposte.
91. Io produco al meglio quando le relazioni umane sono buone.
92. Il rapporto con gli altri operatori del settore e con le Istituzioni è faticoso.
93. Se gli affari in azienda vanno bene dipende da come sono stati scelti i collaboratori.
94. Sono sempre alla ricerca di mantenere buone relazioni con i colleghi di lavoro.
95. Sul lavoro di solito stò bene quando le relazioni con gli altri funzionano bene.
96. I problemi sul lavoro non nascono con i capi o i dipendenti che devo controllare, ma con i colleghi che dicono di aiutarmi.
97. Il problema non è il mio lavoro ma il rapporto con gli altri.
98. Il problema più grosso non sono i dipendenti in sè ma che essi siano di culture e lingue diverse dalla nostra.

99. Mantenere buone relazioni fra le persone significa favorire una buona comunicazione fra le stesse.
100. Il rispetto di una comunità per l'uso del territorio da parte dell'operatore agricolo, è un indicatore di buone relazioni sociali.
101. L'aiuto di una persona valida allenta la tensione sul lavoro
102. Gli infortuni mortali in agricoltura hanno una buona componente di addetti non esperti.
103. La rabbia che alcuni sfogano sui colleghi è frutto della propria insoddisfazione personale.
104. Capita talvolta che “i vecchi del mestiere” tormentino i giovani per paura di essere superati.
105. Talvolta non vado d'accordo con “i vecchi del mestiere”.
106. Quando si lavora in squadra è facile che nascano situazioni di scontro fra colleghi.
107. Mi è capitato di essere preso a male parole dal capo senza capirne il perchè.
108. Quando ci sono momenti di tensione sul lavoro partono parole scurrili, volgari o comunque poco gradite a chi le riceve.
109. Non ho mai notato atteggiamenti di violenza fisica sul lavoro.
110. Talvolta una sovrapposizione di ruoli mi crea confusione sul da farsi.
111. Le mie competenze sul lavoro non sono chiare.
112. Quando devo seguire e coordinare il lavoro degli altri mi sento comunque più ansioso.
113. La competizione genera una spirale che favorisce la conflittualità con le altre persone.
114. Nel settore agricolo ad alzare le mani per farsi sentire ancora non ci si arriva.
115. Nell'azienda in cui opero usano la competizione fra colleghi per aumentare la produttività.
116. Quando mi prendo di nervi con un collega, non mi passa subito.
117. Sul lavoro talvolta capita che mi dicano in malo modo che non capisco niente.
118. Quando devo affrontare tanti problemi, uno di seguito all'altro, senza riuscire a risolverli tutti, allora comincio a stare male.
119. Non sempre il mio titolare conosce la materia che tratto personalmente
120. Il mio capo non è un agricoltore.

121. Ricevo sempre delle indicazioni utili dal mio capo.
122. Penso che il capo mi ritenga un valido elemento.
123. Se rido sul lavoro il capo pensa che non stia lavorando.
124. Capita a volte che il capo mi dica come fare un qualcosa senza sapere precisamente nemmeno lui come farlo.
125. Non saprei come fare in certe situazioni se non potessi comunicare con il capo al bisogno.
126. Ritengo che quando in azienda è frequente il malcostume tra colleghi sia anche a causa del capo che non fa nulla per mettere a posto le cose.
127. Se ho un problema in famiglia, l'azienda è disponibile a fare eccezioni sull'orario di lavoro.
128. Discuto le questioni di lavoro direttamente con il datore di lavoro.
129. Nella mia azienda non mancano le occasioni di formazione e di aggiornamento professionale.
130. L'aggiornamento e la formazione mi danno comunque uno stimolo in più sul lavoro.
131. La formazione e l'aggiornamento mi garantiscono delle linee guida utili da seguire.
132. I corsi di aggiornamento mi costringono a ritagliarmi a fatica uno spazio nella giornata di lavoro.
133. I corsi di formazione ai quali devo partecipare non sono concordati, sono un dovere e basta.
134. La maggiore complessità degli impianti non è supportata da un'adeguata formazione tecnica degli operatori.
135. Se non ti aggiorni puoi chiudere l'azienda.
136. Ben vengano i corsi di aggiornamento sul lavoro.
137. I corsi di aggiornamento e formazione sono anche un modo per far crescere le persone.
138. Ci sono troppi corsi di aggiornamento obbligatori.
139. L'aggiornamento è un dovere: si fa perchè lo dice il capo.
140. E' la burocrazia che mi costringe ad aggiornarmi altrimenti non lo farei.
141. In un processo di miglioramento della produzione e di sviluppo aziendale l'attore primario è sempre il lavoratore agricolo
142. La leva strategica del successo di un'azienda agricola è l'investimento in sicurezza.

143. Il ritorno economico sugli investimenti non mi soddisfa.
144. Gli investimenti in azienda oggi come in passato non sono sufficientemente redditivi.
145. Mantenere in vita un'azienda equivale a mantenere alta la redditività del capitale investito.
146. Il lavoro in agricoltura c'è: il problema è crearsi un reddito.
147. L'azienda nella quale lavoro stà facendo investimenti importanti per il futuro.
148. Solo problemi economici impellenti e ripetuti mi portano preoccupazione.
149. La prima regola di buona gestione è salvare il capitale.
150. La redditività del capitale nel settore agricolo è la più bassa.
151. Presente e futuro mi preoccupano allo stesso modo, perchè è da me che parte qualunque cambiamento.
152. Vivo costantemente con una sensazione di incertezza per la mia attività futura.
153. Il presente mi preoccupa perchè ti sorprende all'improvviso, quando ormai non puoi farci più nulla.
154. Onorare i propri impegni è più stancante del lavoro manuale.
155. L'agricoltura è l'unico settore in cui vi siano ancora dei valori veri.
156. Percepisco un senso di iniquità ed ingiustizia in Italia per la perdita di valori importanti.
157. Rispettare gli obblighi e gli impegni economici presi è un fatto d'onore.
158. I pagamenti in ritardo da noi sono una costante e bisogna farsene una ragione.
159. Quando sul lavoro ti abitui al rumore, non ci fai più caso.
160. A differenza di altri settori, in agricoltura io sono legato alla mia terra: non posso fare affari altrove.
161. La società non apprezza più il prodotto di qualità ma solo il prezzo conveniente.
162. Poichè in molti casi non sono i produttori agricoli a decidere il prezzo di vendita della merce, nel nostro settore vi è un'elevata incertezza economica.
163. Il prezzo dei prodotti agricoli non è legato all'andamento della produzione ma alle speculazioni finanziarie su di essa operate.
164. Non c'è giustizia fra i prezzi che il grossista fa all'azienda e quelli che fa al consumatore finale.

165. Non devo preoccuparmi di organizzare un'adeguata politica di prezzi perchè sono decisi altrove.
166. Chi fa il prezzo delle merci ha come obiettivo valutare correttamente l'intero lavoro agricolo.
167. I commercianti fanno il prezzo all'agricoltore senza sapere quanto costa il prodotto a quest'ultimo.
168. L'incertezza dei prezzi delle materie prime condiziona la crescita dell'azienda.
169. L'azienda nella quale lavoro fa sempre considerazioni di tipo economico e legate al profitto e quasi mai legate al benessere in generale.
170. Concentrarsi sul profitto è indispensabile per rimanere sul mercato.
171. Creare nuovi posti di lavoro e fare profitto, sono la stessa cosa.
172. Mantenere dei posti di lavoro per gli altri è una preoccupazione tanto quanto mantenersi il proprio.
173. In proporzione al capitale, i macchinari e gli impianti oggi costano di meno che in passato.
174. I prodotti agricoli non vengono mai valorizzati abbastanza.
175. Mi sento discriminato perchè il costo della vita in Italia non tiene conto delle difficoltà della produzione del reddito agricolo.
176. I costi fissi in agricoltura aumentano in modo sproporzionato rispetto ai ricavi.
177. I figli sono uno stimolo a migliorare anche in momenti di avversità.
178. Non sono soddisfatto di quello che faccio perchè so di poter fare meglio.
179. Se sbaglio mi arrabbio, ma l'errore mi consente di migliorare.
180. Nell'azienda in cui lavoro si potrebbe migliorare la sicurezza anche con piccoli gesti.
181. Vivere e lavorare in campagna è più apprezzabile di vivere in città.
182. Trovo vantaggioso dover lavorare lontano dai centri urbani.
183. A me piace il mio lavoro anche perchè è lontano dalla città.
184. Mi dà fastidio andare nel caos della città: ci vado proprio se devo.
185. La criticità del passaggio dell'azienda da padre in figlio si risolve in una questione di buoni rapporti familiari.
186. Il settore agricolo riceve più contributi di qualunque altro settore

187. Mi infastidisce pensare di fare il mio dovere mentre qualcun altro infrange impunemente le regole.
188. La sensazione di essere sempre fuori regola, deprime il lavoro dell'agricoltore.
189. Ho la certezza di essere inadempiente su un sacco di cose.
190. Produrre e vendere sono due azioni distinte della mia attività.
191. La vendita dei prodotti agricoli è una parte integrante del mio lavoro.
192. Dover affrontare l'intera filiera produttiva risulta vantaggioso per l'azienda
193. Lavorare nel settore agricolo significa saper fare un pò di tutto
194. In passato, i mutui per l'acquisto dei mezzi di produzione sono stati un problema.
195. Oggi sono più facili da ottenere.
196. La difficoltà di accesso al credito mi limita negli investimenti.
197. Mi sento male nell'incertezza di non sapere se riuscirò a coprire nei prossimi mesi le rate del mutuo acceso per la mia attività agricola.
198. Le carte sono una persecuzione: quando lavoro nei campi mi rilasso.
199. La burocrazia è una delle tante attività che svolgo durante la giornata, forse quella che mi porta via meno tempo.
200. Le leggi tributarie sono troppo complesse e talvolta ingiustificate.
201. Un pò di lavoro amministrativo ogni tanto dà sollievo al fisico
202. Penso che la follia burocratica nel nostro settore sia la più evidente in Italia per tutta una serie di carte inutili che dobbiamo periodicamente rinnovare.
203. Sono preoccupato per l'eccessivo numero dei controlli sulla mia attività.
204. Talvolta mi capita di non capire quale sia lo scopo dei numerosi controlli pubblici in azienda.
205. Lo Stato, con le sue incombenze amministrative, mi sottrae tempo utile al lavoro in azienda.
206. Nell'attività agricola i grossi problemi non nascono in campagna.
207. L'assurdità di alcune direttive sulla sicurezza mi fa venire il nervoso.
208. I controlli pubblici sulla mia attività, non sono quasi mai svolti con obiettività poichè soggetti all'interpretazione del singolo operatore.
209. I problemi veri nascono dopo che si è terminato il lavoro nei campi.
210. I controlli frequenti sul lavoro ad opera delle ASL o di altri enti pubblici mi danno la sensazione di non essere mai a posto.

211. Vorrei fare il mio lavoro e non occuparmi di carte.
212. Sono convinto che il prodotto italiano subisca maggiori controlli rispetto ad un analogo prodotto estero.
213. Ho la sensazione che le strutture sanitarie controllino i prodotti italiani e quelli esteri in maniera diversa.
214. Poichè in Italia i controlli sull'attività agricola sono i più rigidi, mi sento discriminato rispetto ai miei colleghi di altri paesi.
215. I prezzi fissati all'estero per le materie prime, svalutano in generale la qualità del prodotto italiano.
216. Mi ritengo abbastanza remunerato per le ore di lavoro che svolgo.
217. Rispetto ad altri settori, mi sento un pò più agevolato a livello economico.
218. Il reddito che percepisco non pagherà mai a sufficienza il tempo che spendo nel lavoro.
219. Il mio reddito non è adeguato al lavoro che svolgo.
220. Per il lavoro che svolgo e per il disagio a cui vado incontro, il mio compenso non è adeguato.
221. Preferirei guadagnare di meno ma vivere con più serenità.
222. Ad inizio anno non so che cosa metterò in tasca a fine anno.
223. Chi lavora in agricoltura fa un lavoro sostanzialmente meccanico.
224. Chi lavora in agricoltura sa che il minimo sufficiente per tirare avanti è sempre garantito anche in momenti di crisi.
225. Il mio lavoro me lo sogno anche la notte.
226. Il mio lavoro è ripetitivo ma sempre nuovo.
227. Nel lavoro agricolo ciò che importa è il risultato pratico.
228. Finire l'anno con il segno più è il miglior auspicio per un agricoltore consentendogli di migliorare il proprio lavoro.
229. Il lavoro è sempre lo stesso ma la natura cambia di continuo.
230. Fare l'agricoltore è bello e divertente, perciò lo faccio usando la fantasia.
231. L'agricoltura non conta nulla in Italia: solo una parola che riempie la bocca a tante persone.
232. Anche quando sono in ferie, il lavoro è sempre nei miei pensieri.
233. Mi ritengo fortunato per il solo fatto di avere un lavoro.

234. Da un pò di tempo il personale è sempre quello ed il lavoro è aumentato.
235. Quando lavoro in squadra mi sento meglio e produco di più.
236. Lavorare bene significa trovare il giusto equilibrio nelle cose che si fanno.
237. Sono gli ostacoli che devo superare nel lavoro quotidiano che mi stancano molto.
238. Vedo il lavoro agricolo come una cosa mia.
239. Mi piace lavorare in agricoltura perchè puoi inventarti il lavoro con la fantasia.
240. Talvolta ho l'impressione di non farcela a portare avanti il mio lavoro, mi sento insicuro.
241. L'agricoltura è certezza di trovare riparo durante le crisi economiche.
242. Vivo in un clima di incertezza perchè nessuno si prende le proprie responsabilità.
243. In caso di errori burocratici e amministrativi ai danni dell'agricoltore, le Istituzioni pubbliche preposte ai controlli non si prendono le proprie responsabilità.
244. Le responsabilità in più mi tolgono comunque del tempo personale.
245. L'incertezza del lavoro in agricoltura è la mia maggiore fonte di preoccupazione.
246. A lungo andare la stanchezza fisica diventa anche stanchezza psicologica.
247. La stanchezza è tale talvolta che se potessi dormirei tutto il giorno seguente.
248. La forte stanchezza che accumulo sul lavoro in alcuni periodi dell'anno mi fa diventare intrattabile.
249. Il cambiamento è positivo solo se si trova soddisfazione in ciò che si fa.
250. Ripetizione e cambiamento sono due aspetti del nostro lavoro legati insieme.
251. Non vedo come il cambiamento possa portare serenità, ma non vedo come potrei farne a meno.
252. Il cambiamento in azienda è sempre fonte di disagio personale.
253. Lavorare in agricoltura significa abituarsi ad accettare il cambiamento come normale.
254. L'innovazione mi fa perdere solo tempo.
255. Parlare di innovazione significa voler imparare una cosa nuova.
256. La costante ricerca dell'innovazione in agricoltura è una perdita di tempo in quanto il lavoro è per tradizione sempre uguale.
257. Io sono per l'innovazione continua.
258. Sono attirato dalle novità sul lavoro.
259. Sul lavoro imparo sempre qualcosa di nuovo.

260. Non accetto che la legge o qualche esperto mi insegni a fare il mio mestiere: è la tradizione che mi dice quale sia il modo giusto di lavorare.
261. Il settore agricolo è molto tradizionalista: non si accettano di buon occhio le novità.
262. La cultura agricola predilige l'esperienza più della conoscenza.
263. Le nuove tendenze del mercato ostacolano la crescita della mia attività.
264. La variabilità del mercato influenza la redditività dei miei investimenti in agricoltura.
265. Le scelte commerciali sono comunque scelte imposte dall'azienda non subite.
266. Ho scelto liberamente di lavorare nel settore agricolo.
267. Sono decisamente gratificato dal mio lavoro: è quello che ho scelto.
268. Il mercato locale è troppo piccolo per le nostre aziende agricole ed il mercato globale è troppo grande.
269. In Italia siamo penalizzati anche quando gli scandali succedono all'estero anche se non c'entriamo nulla.
270. Non sono preoccupato per il mio lavoro ma per il contesto esterno ad esso.
271. Ho l'impressione che chi è esterno al mondo agricolo, non abbia la benchè minima idea di come noi agricoltori lavoriamo.
272. E' la politica di gestione delle risorse agronomiche dei paesi industrializzati ad alimentare la crisi nel mondo.
273. In agricoltura il rischio d'impresa è più elevato.
274. Nell'impresa agricole troviamo solo una parte dei problemi presenti nelle imprese di altri comparti produttivi.
275. Talvolta basterebbe un pò di buon senso per ridurre i rischi fisici anche gravi sul lavoro.
276. Il problema in agricoltura è che le spese sono fisse ed i ricavi no.
277. In agricoltura le donne hanno le stesse opportunità di carriera degli uomini.
278. L'ambiente culturale agricolo dà ampio spazio alle donne
279. Non sono soddisfatto del contratto di lavoro così com'è formulato.
280. Sul lavoro ogni cosa ha un suo senso ben preciso
281. In agricoltura posso fare solo un'esperienza economica all'anno, se va male devo attendere l'anno successivo.

Allegato n.7

ASQ draft

Ricerca sullo stress e i rischi psicosociali nel settore agricolo. Referente del progetto di ricerca Andrea Debelli. Centro Ricerca Mobbing e Benessere Organizzativo – Università degli Studi di Verona. Per contatti o informazioni 335-1776979.

Per favore, risponda con una croce su una sola casella per riga, in base al numero che meglio corrisponde alla sua esperienza negli ultimi sei mesi durante lo svolgimento della sua attività.

		mai	una volta	più di una volta	spesso	sempre
1.	Da un lato il lavoro si è complicato e dall'altro ho dovuto lavorare di più.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Ho acquisito nuove abilità ed ampliato le mie competenze lavorative.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Ho ricevuto scatti di anzianità e di livello.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Ho rilevato che l'azienda fa sempre considerazioni di tipo economico e legate al profitto e quasi mai legate al benessere in generale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Sono autonomo nel gestirmi la giornata di lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Ho avuto modo di vedere il risultato del lavoro svolto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Senza la passione e la soddisfazione per quello che faccio, non avrei potuto lavorare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Ho sempre cercato di mantenere buone relazioni con i colleghi di lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Non avendo degli orari e delle pause determinate sul lavoro, mi sono portato il lavoro anche a casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Mi sono sentito abbastanza remunerato per le ore di lavoro svolte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	La soddisfazione per il mio lavoro ha vinto la preoccupazione per il futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	La stagionalità del mio lavoro mi ha disturbato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	I corsi di formazione ai quali ho dovuto partecipare non sono stati concordati, erano un dovere e basta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Ho vissuto con una sensazione di incertezza per la mia attività futura.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Non ho avuto certezza del mio reddito a fine mese.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Il lavoro è stato ripetitivo ma sempre nuovo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Ho avuto l'impressione di non farcela a portare avanti il mio lavoro, mi sono sentito insicuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Ho vissuto in un clima di incertezza perché nessuno si è preso le proprie responsabilità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Mi sono accorto che lo Stato, con le sue incombenze amministrative, sottrae tempo utile al lavoro in azienda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	I problemi più grossi sul lavoro me li hanno creati i colleghi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	L'assurdità di alcune direttive sulla sicurezza mi ha innervosito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Il collega con cultura e lingua diversa dalla mia è stato un problema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Ho percepito un senso di iniquità ed ingiustizia in Italia per la perdita di valori importanti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Ho trovato vantaggioso dover lavorare lontano dai centri urbani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Ho riflettuto sul fatto che questo lavoro è una mia libera scelta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Ho constatato che gli addetti non esperti sono quelli più esposti agli infortuni mortali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Per mantenere buone relazioni con i colleghi ho dovuto curare la comunicazione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Un sovraccarico di lavoro ha condizionato anche la mia vita privata.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Ho avuto sufficiente tempo libero da dedicare alla famiglia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Mi è capitato di essere preso a male parole dal capo/collega senza capirne il perché.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Ho notato atteggiamenti di violenza fisica sul lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Ho ricevuto alcune indicazioni utili dal mio capo/collega.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	L'azienda è stata disponibile a fare eccezioni sull'orario di lavoro, quando vi sono stati problemi in famiglia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Ho vissuto situazioni di disagio che non ho saputo spiegare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Mi è capitato di conoscere donne con le stesse opportunità di carriera degli uomini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Sono rimasto soddisfatto del mio lavoro perché è lontano dalla città.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Una sovrapposizione di ruoli mi ha creato confusione sul da farsi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Lavorando anche il sabato e la domenica, dal nulla si sono create situazioni di tensione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Ho odiato il fatto di stare all'aria aperta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	La famiglia mi ha aiutato a superare momenti di tensione eccessiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	Ho dovuto rinunciare a qualche responsabilità in più, per la famiglia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	L'azienda ha fatto investimenti importanti per il futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Ho notato che il personale è sempre quello mentre il lavoro è aumentato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Ho acquisito una libertà impagabile.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Lavoro con attrezzature e macchinari non propriamente moderni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	L'incertezza atmosferica mi ha creato un profondo disagio legato all'impossibilità di programmare la mia attività.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Abbiamo avuto troppi corsi obbligatori di aggiornamento professionale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Ho rilevato che l'incertezza dei prezzi delle materie prime ha condizionato la crescita dell'azienda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Ho dovuto abituarci ad accettare il cambiamento come normale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.	Ho avuto la certezza di essere inadempiente su un sacco di cose.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.	Ho rilevato che la crescente complessità degli impianti non è supportata da un'adeguata formazione tecnica degli operatori.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52.	Non ho trovato regole condivise, solo imposte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.	Ho potuto inventarmi il lavoro usando la fantasia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.	Ho notato che le mie competenze non erano chiare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55.	Mi sono sentito inadeguato e non all'altezza di svolgere il mio compito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56.	Mi sono sentito di non avere sufficienti risorse/energie per portare a termine il lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.	Ho perso il controllo della situazione. Legga la seguente definizione: Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi fisici, psicologici o sociali, ed è conseguenza del fatto che un individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o aspettative su di esso riposte. Valuti su una scala da 1 minimo a 5 massimo in relazione agli ultimi sei mesi di lavoro:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58.	il suo livello di stress.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Legga la seguente definizione: l'efficienza produttiva di un'azienda misura il modo in cui la manodopera viene impiegata nel processo produttivo. Valuti su una scala da 1 minimo a 5 massimo in relazione agli ultimi sei mesi di lavoro:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.	il livello di efficienza produttiva raggiunto dalla sua organizzazione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SCHEMA SOCIO ANAGRAFICA

Qual'è la sua età?		anni
Lei è:	Maschio <input type="checkbox"/> sposata/o <input type="checkbox"/> vedova/o <input type="checkbox"/>	Femmina <input type="checkbox"/> singola/o <input type="checkbox"/> divorziata/o o separata/o <input type="checkbox"/>
Titolo di studio:	Licenza elementare <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/>	Medie <input type="checkbox"/> Laurea <input type="checkbox"/>
In quale provincia lavora?	Provincia di _____	
Qual'è la forma giuridica dell'azienda nella quale lavora?	azienda individuale soc semplice snc, sas o altra soc di pers soc di capitali e soc coop sociali società cooperative altro	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Qual'è il ruolo da lei ricoperto in azienda?	titolare famigliare o parente del titolare dipendente amministrativo operaio agricolo socio cooperativa altro	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Qual'è l'orientamento tecnico-economico dell'azienda in cui lavora?	seminativi ortofloricoltura colture permanenti (viticoltura, frutticoltura, olivicoltura, etc) erbivori (allevamento-latte) granivori (suini) altro (api, agriturismo, caseificio, bassa corte, ecc.)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Forma di conduzione	L'azienda nella quale lavora è a conduzione diretta L'azienda nella quale lavora ha dipendenti altro	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Quanti dipendenti ha l'azienda in cui lavora?	Da 1 a 10 <input type="checkbox"/> da 11 a 50 <input type="checkbox"/> più di 50 <input type="checkbox"/> non ha dipendenti <input type="checkbox"/>	